

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Neplatné skončení pracovního poměru v teorii a praxi

Tereza Plívová

© 2012 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tereza Plívová

obor Veřejná správa a regionální rozvoj

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název práce: **Neplatné skončení pracovního poměru v teorii a
praxi**

Osnova bakalářské práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Přehled a rozbor právní úpravy
4. Vlastní práce
5. Závěr
6. Seznam použitých zdrojů
7. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 30 - 40 stran


Doporučené zdroje:

1. □ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, vydání třetí. Praha: C. H. Beck 2007. ISBN: 978-80-7179-672-5
2. □ DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru, vydání první. Praha: ASPI 2005. ISBN: 80-7357-048-3
3. □ JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů, vydání první. Praha: Grada 2009. ISBN: 978-80-247-2113-2
4. □ BĚLINA, Miroslav, a kolektiv. Zákoník práce komentář, vydání první. Praha: C. H. Beck 2008. ISBN: 978-80-7179-607-7

A další literatura po dohodě s vedoucím bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Daniela Světlíková**

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2011


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 19. 2. 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Neplatné skončení pracovního poměru v teorii a praxi" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2012

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za její odbornou pomoc při zpracování mé bakalářské práce a celé své rodině za podporu.

Neplatnost skončení pracovního poměru v teorii a praxi

Invalid termination of employment in theory and practice

Souhrn:

Bakalářská práce se věnuje individuálnímu pracovnímu právu, konkrétně pracovněprávním vztahům, jejichž účastníky je dvojice zaměstnanec a zaměstnavatel, způsobům skončení pracovního poměru a nárokům vyplývajícím z neplatného skončení pracovního poměru. Pracovněprávní vztahy jsou upraveny v Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), ve znění pozdějších předpisů, který je účinný od 1.1.2007. Způsoby skončení pracovního poměru jsou taxativně uvedeny v § 48 Zákoníku práce. Úprava skončení pracovního poměru má ochrannou funkci. Ke skončení pracovního poměru může dojít právním úkonem, úředním rozhodnutím nebo právní událostí.

Praktická část je zaměřená na analýzu konkrétních případů z praxe, jejich zhodnocení a návrh řešení. Bakalářská práce přináší zjištění, že spory o neplatnost skončení pracovního poměru jsou spory složité a nákladné, a proto by měli účastníci pracovněprávních vztahů postupovat tak, aby k jejich zahájení nebyl důvod. Dalším možným řešením soudního sporu, kromě výše zmíněné prevence, je smír.

Summary:

The Bachelor thesis deals with individual labor law, particularly labor relations, involving an employer - employee pair, ways of termination of employment and entitlements arising from invalid termination of employment. Labor relations are regulated by the Labour Code (Act No. 262/2006 Coll.), as amended, effective from 1.1.2007. Ways of termination of employment are exhaustively listed in § 48 of the Labour Code. Termination of employment has a protective function. Employment termination may occur by a legal act, official decision or legal event.

The practical part is focused on the analysis of specific cases from practice, their evaluation and suggested solutions. The Bachelor thesis proves that disputes concerning

the invalidity of termination of employment are complex and costly, and therefore participants of labor relations should try to avoid any cause for their initiation. Apart from the prevention mentioned above, court settlement is another possible solution to the litigation.

Klíčová slova:

Pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, skončení pracovního poměru, dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, neplatnost

Keywords:

Employment, employee, employer, labour code, termination of employment, agreement, dismissal, immediate termination of employment, nullity

Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika	10
3	Přehled a rozbor právní úpravy.....	11
3.1	Pracovněprávní vztahy.....	11
3.1.1	Pracovní poměr	12
3.1.2	Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů.....	12
3.2	Neplatnost právních úkonů	13
3.3	Skončení pracovního poměru	15
3.3.1	Právní úkony účastníků pracovního poměru	15
3.3.2	Právní události, které mohou za skončení pracovního poměru	26
3.3.3	Zvláštní případy skončení pracovního poměru.....	27
3.3.4	Odstupné	28
4	Praktická část	29
4.1	Judikát č. 1	29
4.2	Judikát č. 2	32
4.3	Judikát č. 3	35
4.4	Zhodnocení a návrh řešení.....	37
5	Závěr	40
6	Seznam literatury	42
7	Přílohy.....	43

1 Úvod

Skončení pracovního poměru je již několik posledních let, díky nepříznivé ekonomické situaci, součástí života řady lidí. Nabídka práce je omezená, počet uchazečů o zaměstnání stále roste, přitom volných pracovních míst ubývá. Firmy si kladou stále větší požadavky na nové uchazeče o zaměstnání, jejich znalosti a dosaženou praxi v oboru, což většina z nich není schopna splnit. Flexibilita zaměstnanců je důležitým požadavkem, který firmy na zaměstnance mají. Také odpovědnost zaměstnanců na stále nižších pozicích se zvyšuje. Více než dřív záleží na tom, jak jsou lidé schopni se přizpůsobit požadavkům, které jsou na ně kladeny. Proto by si každý měl počínat tak, aby nebyl vystaven ztrátě zaměstnání a pokud taková situace nastane, což se mnohdy děje mimo vůli zaměstnance, měl by vědět, jaké nároky z takového postavení plynou a jak se bránit neplatnému skončení pracovního poměru.

Tato práce je zpracována na základě právní úpravy platné do konce roku 2011, tzn. podle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. S úpravou pracovněprávních vztahů by měl být seznámen každý účastník pracovního poměru, jelikož definuje jeho práva a povinnosti. Znalost této problematiky se v dnešní době stává stále důležitější, i přesto je stále mnoho lidí, kteří jsou neinformovaní a vystavují sami sebe nebezpečí ztráty zaměstnání či případného soudního sporu.

2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem práce je seznámení se všemi způsoby skončení pracovního poměru v České republice a obzvláště s neplatným skončením pracovního poměru, navržení doporučení pro tuto právní úpravu.

Dílčím cílem práce je seznámení se základními pojmy, vysvětlení a popsání právní úpravy skončení pracovního poměru a v té souvislosti objasnění neplatnosti právního úkonu a odstupného. Dalším dílčím cílem je zhodnocení současného stavu této problematiky v České republice. Třetím dílčím cílem je uvést a analyzovat ukázkové případy z praxe, ty jsou součástí praktické části práce. Posledním dílčím cílem je porovnání a zhodnocení těchto případů.

Metodika přehledu a rozboru právní úpravy bude spočívat v analýze sekundárních dokumentů a právních předpisů. Informace budou získávány studiem odborné právní literatury a zákoníku práce. Metodika praktické části práce bude spočívat ve srovnávací analýze ukázkových případů z praxe s následnými návrhy na řešení případu. Judikáty budou získány prostřednictvím Advokátní kanceláře Všetečka & partneři a spol., se kterou bude za tímto účelem dohodnuta spolupráce.

3 Přehled a rozbor právní úpravy

Pracovní právo je právem soukromým. Mezi nejpodstatnější prameny pracovního práva patří ústavní zákony, nejdůležitější je Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod, která je od roku 1991 také ústavním zákonem. Vlastní problematikou pracovního práva se zabývá zejména Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Zákoník práce upravuje právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které vznikají při výkonu závislé práce. Tyto vztahy se nazývají pracovněprávní. Dále upravuje pracovní vztahy kolektivní povahy, které jsou též pracovněprávními vztahy, zapracovává předpisy Evropských společenství a upravuje rovněž některé vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů.

Zákoník práce obsahuje pravidla a meze, podle kterých se lze odchýlit dle zásady „je dovoleno vše, co zákon nezakazuje“. Na Zákoník práce lze subsidiárně aplikovat Občanský zákoník, případně Obchodní zákoník.

České pracovní právo rozeznává různé způsoby rozvázání a skončení pracovního poměru, ty jsou uvedeny v § 48 Zákoníku práce a budou dále rozebrány v následujících kapitolách. Skončení pracovního poměru znamená zánik pracovního vztahu (pracovního poměru). [1, 2]

3.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy můžeme rozdělit podle subjektů, kterých se tento vztah týká, na individuální pracovněprávní vztahy, týkající se dvojice zaměstnanec – zaměstnavatel a kolektivní pracovněprávní vztahy, pro které je charakteristické, že subjektem není individuální zaměstnanec, ale jde nejčastěji o dvojici zaměstnavatel (jejich svazy) – zástupce zaměstnanců (odbory).

Tato práce se zabývá individuálními pracovněprávními vztahy, jejichž hlavní vlastností je konání závislé práce za mzdu, plat nebo odměnu. Individuální pracovněprávní vztahy je možno rozdělit na vztahy základní, kam patří pracovní poměry a pracovněprávní vztahy, které jsou založeny dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále lze dělit na pracovněprávní vztahy související, které doplňují základní pracovněprávní vztahy a jsou nápomocny při jejich realizaci. Jedná se o vztahy sankční či vztahy vznikající při

zabezpečování zaměstnání. Poslední skupinou jsou další pracovněprávní vztahy, na které se Zákoník práce vztahuje, jestliže je to přímo stanoveno nebo v případě, že to stanoví zvláštní právní předpisy. [1, 3]

3.1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je nejčastějším základním pracovněprávním vztahem, založen je smlouvou, jejíž subjekty jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zákoník práce účinný od 1.ledna 2007 v § 2 odst. 4 definuje závislou práci „*za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost*“ [2, s. 27]. [1, 2]

3.1.2 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Účastníky individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. Zaměstnavatel může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická. Naproti tomu zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. [1]

Zaměstnanec

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance je upravena v ust. § 6 Zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení nabývá fyzická osoba způsobilosti být zaměstnancem v době, kdy dovrší 15 let věku, v případě, že má ukončenou povinnou školní docházku. [1, 2]

Zaměstnavatel – fyzická osoba

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby nabývat práv a brát na sebe povinnosti jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku. Zbavení nebo omezení způsobilosti fyzické

osoby jako zaměstnavatele k právním úkonům se řídí ust. § 10 Občanského zákoníku. [1, 2]

Zaměstnavatel – právnická osoba

Zaměstnavatelem bývá častěji právnická osoba. Právní úkony právnické osoby jako zaměstnavatele se řídí podle ust. § 20 Občanského zákoníku. Zaměstnavatelem může být i Česká republika (stát), v tom případě je také právnickou osobou a jedná za něj organizační složka státu. [1, 2]

3.2 Neplatnost právních úkonů

Každý pracovněprávní úkon má jiné náležitosti. V některých případech dojde k vadě pracovněprávního úkonu (jeho obsahu nebo formy) a je nutno definovat její následky. *„Předmětem (obsahem) pracovněprávního úkonu je zejména vznik, změna nebo zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích, které jednající svým projevem vůle sledoval a které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují“ [1, s. 113].*

Pracovněprávní úkon by měl splňovat náležitosti účastníka, jeho vůli, projev vůle a předmět pracovněprávního úkonu, v případě, že výše uvedené nesplňuje, je tento pracovněprávní úkon vadný. Následkem takového pracovněprávního úkonu je buď jeho neplatnost nebo možnost eventuelně od pracovněprávního úkonu odstoupit.

Neplatnost pracovněprávního úkonu znamená, že takový úkon vznikl a existuje i dále, ale protože je tento úkon vadný, nenastanou okolnosti, které by v opačném případě nastaly. Neplatný pracovněprávní úkon má za následky např. závazky z odpovědnosti za škodu a bezdůvodného obohacení, nebo sankce za přestupky nebo správní delikty. Pro rozhodnutí o neplatnosti pracovněprávního úkonu je důležitý stav v době, kdy byl takový právní úkon učiněn, i kdyby byla neplatnost pracovněprávního úkonu shledána později, nic to nemění na tom, že takový pracovněprávní úkon je neplatný už od svého počátku.

Neplatnost pracovněprávního úkonu způsobí, pokud ho vykoná osoba, která není způsobilá mít práva a povinnosti. Pouze subjekt pracovněprávního vztahu nebo jeho účastník mohou právní úkon vykonat, jinak je neplatný. Dojde-li ke zbavení nebo omezení způsobilosti fyzické osoby, pracovněprávní úkony za takovou osobu vykonává opatrovník (zákonný zástupce), pokud by tomu tak nebylo, právní úkon by byl neplatný. Další

okolnost způsobující neplatnost právního úkonu je duševní porucha, i přesto, že je pouze přechodného charakteru a konkrétní osoba nebyla zbavena způsobilosti. Další podmínkou platného pracovněprávního úkonu je, že byl učiněn svobodnou a vážnou vůlí. Dále musí být jasné, co by mělo být předmětem pracovněprávního úkonu, což znamená, že je pracovněprávní úkon určitý, dále musí být též srozumitelný. Pracovněprávní úkon musí odpovídat vůli, kterou chtěl subjekt vyjádřit, neplatný je tedy takový pracovněprávní úkon, který byl učiněn v omylu projevu vůle nebo omylu ve vůli. Zákoník práce vyžaduje určitou formu pracovněprávního úkonu, která musí být dodržena, pod sankcí neplatnosti. Dále předmět právního úkonu musí být po stránce fyzické a právní možný, tzn. nebrání-li mu překážky objektivní povahy. Poslední příčina neplatnosti je, pokud je právní úkon nedovolený, protože svým obsahem a účelem odporuje zákonu a obchází ho, odporuje dobrým mravům a příslušný orgán k němu neudělil povolení nebo pokud se zaměstnanec vzdá svých práv předem.

Podle ust. § 34 odst. 3 Zákoníku práce se pracovní smlouva sjednává písemně, avšak nesplnění této podmínky nezpůsobí neplatnost.

Rozlišujeme neplatnost absolutní a neplatnost relativní. Pokud se neplatnosti nikdo nedovolá, ani na ni neupozorní, a i přesto se k ní z úřední povinnosti přihlíží (před soudem či jiným orgánem), jedná se o absolutní neplatnost.

Naopak relativní neplatnost znamená, že v případě, že se neplatnosti nedovolá osoba k tomu oprávněná, je takový pracovněprávní úkon považován za platný, neplatnost nebude uplatněna i přes vady, kterými je právní úkon postižen. Soud ani jiný orgán k takové neplatnosti nepřihlíží, ani v případě, že se o neplatnosti nedá pochybovat. Osobou oprávněnou se neplatnosti dovolat je ten, jehož se pracovněprávní úkon dotýká, ale pouze v případě, že si neplatnost sám nezpůsobil, pokud si ji způsobil pouze sám a pokusí se neplatnosti dovolat, v takovém případě nemůže být neplatnost uplatněna a pracovněprávní úkon je nadále platný. Pokud je relativní neplatnost včas uplatněna účastníkem, který na to má právo, postihnou tento právní úkon shodné následky, jako u neplatnosti absolutní.

Na povaze vady, kterou je pracovněprávní úkon postižen, záleží v případě relativní neplatnosti, protože relativní neplatnost může být zhojena, buď odpadnutím vady nebo dodatečným schválením, zhojení neplatnosti pracovněprávního úkonu má za následek, že takový pracovněprávní úkon je od počátku (*ex tunc*) perfektní.

V některých relativně neplatných pracovněprávních úkonech, uvedených v ust. § 72 Zákonníku práce, je časová lhůta pro uplatnění neplatnosti, jde o případ neplatného skončení pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Tato lhůta činí 2 měsíce ode dne, kdy měl být pracovní poměr ukončen, tato lhůta má preklusivní charakter, a i kdyby byla neplatnost nepochybná, soud k ní nepřihlédne, pokud lhůta už uplynula a takovéto skončení pracovního poměru se považuje za platné. [1, 2]

3.3 Skončení pracovního poměru

Úprava skončení pracovního poměru je zde pro potřeby zaměstnance i zaměstnavatele, pro ochranu jich samotných a jejich zájmů. Stálost zaměstnání je pro každého zaměstnance důležitá, tato právní úprava ji zabezpečí těm, kteří svoji práci vykonávají poctivě. Zároveň jim dává možnost pracovní poměr změnit nebo ukončit.

Úprava skončení pracovního poměru chrání též zájmy zaměstnavatelů a umožňuje jim rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci, kteří porušují pracovní kázeň atp.

Skončení pracovního poměru se váže na právní skutečnosti, které jsou na vůli subjektu nezávislé (právní události), a na právní skutečnosti, které jsou v některých případech na vůli subjektu závislé (právní úkony). [1, 4]

3.3.1 Právní úkony účastníků pracovního poměru

Právní úkony účastníků pracovního poměru jsou nejčastější způsoby rozvázání pracovního poměru. Máme dva druhy právních úkonů, a to dvoustranné právní úkony, které vyjadřují shodnou snahu obou účastníků a jednostranné právní úkony, které vyjadřují neshodu účastníků. [1]

Dohoda

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, zaměstnanec nebo zaměstnavatel podá návrh a druhý jej přijme, tzn. dohodnou se, že má pracovní poměr skončit. Pokud by jeden z účastníků nesouhlasil, dohoda uzavřena není. Dohoda o skončení pracovního poměru je nejjednodušší způsob rozvázání pracovního poměru,

pracovní poměr končí dnem, na kterém se obě strany shodnou, pracovní poměr může skončit také například skončením určitých prací atp.

K uzavření dohody nedojde v případě, že je návrh přijat opožděně, návrh dohody musí být přijat v co nejkratší době. Dohodou lze rozvázat pracovní poměr v podstatě kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, neexistují zde žádná omezení a neplatí žádné ochranné doby.

Důvody rozvázání pracovního poměru jsou v dohodě uvedeny, pokud si tak zaměstnanec přeje. Podstatnou náležitostí dohody je její písemná forma, v případě nedodržení je dohoda neplatná. Jedno vyhotovení dohody je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci. [1, 4, 5]

Výpověď

Výpověď je jednostranný právní úkon, jde o projev zaměstnance nebo zaměstnavatele a zároveň o nejběžnější způsob jednostranného rozvázání pracovního poměru, je upravena v § 50 a násl. Zákoníku práce. Pracovní poměr, který je rozvázán výpovědí zaměstnance či zaměstnavatele, končí uplynutím výpovědní doby. *„Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé, resp. často přímo proti vůli druhé strany. Projev vůle druhé strany je ovšem při výpovědi (na rozdíl od dohody) právně irrelevantní, neboť se jedná o jednostranný právní úkon“* [1, s. 230].

Stejně jako dohoda musí mít i výpověď písemnou formu pod sankcí neplatnosti. Ustanovení o písemné formě je platné pro výpověď, kterou dává zaměstnanec i zaměstnavatel a bez rozdílu platí i pro pracovní poměr sjednaný na dobu určitou či neurčitou nebo pracovní poměr hlavní a vedlejší. Další náležitostí výpovědi je uvedení výpovědního důvodu (pouze u výpovědi dané zaměstnavatelem) a její doručení druhému účastníku, až v momentě doručení nabývá výpověď účinnosti. Doručení výpovědi je důležitý okamžik, protože moment doručení znamená počátek běhu výpovědní doby. *„Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce“* [1, s. 231]. Pro zaměstnance i zaměstnavatele platí stejná výpovědní doba a to nejméně dva měsíce, tato doba může být po dohodě obou účastníků prodloužena.

Doručování písemností zaměstnance zaměstnavateli je upraveno v § 337 zákoníku práce, zaměstnanec doručuje výpověď nejčastěji osobním předáním zaměstnavateli. Naopak doručování písemností pro zaměstnance je podmíněno doručením do vlastních rukou, děje se tak nejčastěji bezprostředně na pracovišti zaměstnance. Doručenou výpověď lze odvolat pouze se souhlasem druhé strany, odvolání i souhlas s odvoláním je nutné podat písemně. [1, 5]

Výpověď ze strany zaměstnance

Situace, kdy chce dát zaměstnanec výpověď, je poměrně prostá, jelikož zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez udání důvodu.

Náležitosti výpovědi je ale nutné dodržet, takže výpověď musí být doručena v písemné formě zaměstnavateli, a i přestože to není v žádném zákoně upraveno, musí obsahovat podpis zaměstnance.

Zaměstnanec podávající výpověď nemá v žádném případě nárok na odstupné a dokud neuběhne výpovědní doba, musí nadále docházet do zaměstnání, v opačném případě má zaměstnavatel právo požadovat náhradu škody. [4, 5]

Výpověď daná zaměstnavatelem

Výpověď daná zaměstnavatelem je spjata s řadou omezení, které existují, aby ochránili zaměstnance před bezdůvodným rozvázáním pracovního poměru, čímž chrání též právní a sociální jistoty zaměstnance.

Zaměstnavatel může výpovědi ukončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze z důvodů, které jsou taxativně uvedeny v ust. § 52 Zákoníku práce, výpovědní důvod nelze posléze měnit, toto ustanovení je kogentní povahy. Výpovědní důvody musí být skutkově vymezeny tak, aby nemohlo dojít k záměně s jiným důvodem výpovědi.

„Důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel výpověď, lze členit do těchto skupin:

- *organizační důvody, např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho částí, nadbytečnost zaměstnance, vzhledem k organizačním změnám [§ 52 písm. a)-c) Zákoníku práce]*
- *dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance [§ 52 písm. d), e) Zákoníku práce]*

- *nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance [§ 52 písm. f) Zákoníku práce]*
- *důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [§ 52 písm. g) Zákoníku práce]“ [1, s. 232]*

Podle ust. § 61 Zákoníku práce, který je součástí společných ustanovení o rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen projednat výpověď zaměstnance s odborovým orgánem. Aby se zamezilo neplatnosti v případě, že výpověď dostane člen odborové organizace v době funkčního období nebo rok po něm, je potřeba souhlas odborové organizace, poté může zaměstnanec dostat výpověď, ale pouze ve lhůtě dvou měsíců od udělení souhlasu, poté už není souhlas platný. Souhlas s výpovědí lze provést i předběžně, a to tak, že zaměstnavatel požádá odborovou organizaci a v případě, že do 15 dnů neodpoví, považuje se souhlas za platný. [1, 2]

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Existuje pět životních situací, kdy je zaměstnanec chráněn před výpovědí, jedná se o ochrannou dobu, kdy s ním zaměstnavatel nesmí rozvázat pracovní poměr.

Prvním případem podle § 53 odst. 1 písm. a) je, když se zaměstnanec nachází v dočasné pracovní neschopnosti, kvůli nemoci nebo úrazu, který si nezpůsobil záměrně.

Druhým případem je podle § 53 odst. 1 písm. b) výkon vojenského cvičení.

Třetím je uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce [uvedeno v § 53 odst. 1 písm. c)].

Předposlední případ podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d), říká, že zákaz výpovědi platí v případě těhotenství zaměstnankyně nebo když čerpá mateřskou dovolenou nebo v případě, že je zaměstnankyně či zaměstnanec na rodičovské dovolené.

Poslední situace zákazu výpovědi uvedená v § 53 odst. 1 písm. e) se vztahuje na zaměstnance, který pracuje v noci a je dočasně uznán pracovní neschopným pro práci v noci.

Zaměstnanec může dostat výpověď těsně před začátkem výše uvedené ochranné doby, v takovémto případě se ochranná doba nezapočítává do výpovědní doby. [1, 2]

Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi neplatí v několika následujících případech, a to v situacích, kdy po zaměstnavateli nelze požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, zákaz výpovědi proto není absolutní.

Ustanovení zákazu výpovědi v § 53 Zákoníku práce tedy neplatí, pokud jde o výpověď z důvodu zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, v takovémto případě zaměstnavatel nemůže dál vykonávat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru.

Zákaz výpovědi se také nevztahuje na zaměstnance, kterému může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (pouze pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou). I zde se může stát, že je výpověď dána před začátkem mateřské dovolené (rodičovské dovolené), v tomto případě ale výpovědní doba skončí spolu s mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Poslední výjimka ze zákazu výpovědi platí pro jiné porušení pracovní kázně, z toho důvodu lze dát výpověď v ochranné době ve všech případech, kromě těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň čerpajících mateřskou dovolenou nebo zaměstnanců či zaměstnankyň, které čerpají rodičovskou dovolenou. [1, 2, 4]

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, jde o mimořádné skončení pracovního poměru v tom ohledu, že skončení pracovního poměru nabývá právních účinků okamžitě, a to bez ohledu na vůli subjektu vůči němuž okamžité zrušení směřuje, jde o velmi ostrý zásah do pracovního poměru. Přesněji řečeno pracovní poměr končí v okamžiku doručení písemnosti druhému účastníku a tím se liší od výpovědi, musí však splňovat náležitosti platného právního úkonu, pod sankcí neplatnosti.

Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, oproti výpovědi zde ale platí, že jak zaměstnavatel, tak v tomto případě i zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně uvedených v Zákoníku práce. *„Vzhledem k tomu, že se jedná opravdu o mimořádný způsob skončení pracovního poměru, je jeho použití velmi přísně regulováno, právní úprava stanoví velmi omezující hmotné právní podmínky pro platné okamžité zrušení pracovního poměru“* [6, s. 323]. V praxi se okamžité zrušení pracovního poměru používá velice výjimečně.

V písemné formě okamžitého zrušení musí být důvod uveden a skutkově vymezen tak, aby byla vyloučena zaměnitelnost s jiným důvodem, při nedodržení této náležitosti je okamžité zrušení neplatné, tento důvod už nelze zpětně měnit.

Právní úprava důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru je stanovena kogentně, tzn. je neměnitelná. [6]

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Důvody, kvůli kterým může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr jsou upraveny v § 55 Zákoníku práce (zákon č.262/2006 Sb.), ve znění pozdějších předpisů. Podle § 55 odst. 1 písm. a) může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro čin, který spáchal úmyslně, k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Je zde několik eventuelních situací, které mohou nastat, ale nemohou vést k okamžitému zrušení pracovního poměru. Pokud je trest podmíněný, trest kratší než jeden rok nebo trestný čin, za který je zaměstnanec odsouzen nebyl úmyslný, ale z nedbalosti a všechny možné kombinace těchto situací nemohou ze strany zaměstnavatele vést k okamžitému zrušení pracovního poměru. Například pokud zaměstnanec spáchá trestný čin úmyslně a je mu uložen podmíněný trest, nesplňuje tato situace všechny hmotně právní podmínky a to ani v případě, že by byl uložen nepodmíněný trest, ale na dobu kratší než jeden rok.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr také pouze v situaci, kdy je zaměstnanec odsouzen (rozsudek nabyt právní moci), to znamená, že nelze okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který je pouze podezřelý ze spáchání trestného činu.

Podle § 55 odst. 1 písm. a) může být dále pracovní poměr okamžitě zrušen, pokud je zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, k němuž dojde při plnění pracovních povinností. Trest musí být nepodmíněný a dlouhý nejméně šest měsíců.

Poruší-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem, může být jeho pracovní poměr okamžitě zrušen zaměstnavatelem. Posuzování tohoto důvodu bývá v praxi mnohdy sporné, pokaždé se vychází z konkrétní situace.

Okamžité zrušení pracovního poměru má též časové omezení, pracovní poměr lze okamžitě zrušit pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o takovémto důvodu zaměstnavatel dozvěděl a nejpozději v objektivní lhůtě jednoho roku (okamžik, kdy se událost stala). Tyto lhůty mají preklusivní charakter, což znamená, že po uplynutí

lhůty nelze okamžitě zrušit pracovní poměr v tomto konkrétním případě z těchto důvodů (právo zaměstnavatele zanikne).

Proti okamžitému zrušení pracovního poměru je v ust. § 55 odst.2 v Zákoníku práce chráněna těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnanec či zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. S těmito zaměstnanci lze rozvázat pracovní poměr výpovědí, platí zde výjimka, podle které je určitá skupina chráněna absolutně, jde o zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou, s těmito nelze zrušit pracovní poměr ani výpovědí. [2, 6]

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele, má k dispozici pouze dva důvody stanovené Zákoníkem práce, podle kterých může okamžitě zrušit pracovní poměr.

Prvním důvodem je nemožnost nadále konat práci bez vážného ohrožení zdraví, nutností je lékařské potvrzení a 15ti denní nečinnost zaměstnavatele od předložení tohoto potvrzení.

Druhým důvodem je, pokud zaměstnanec nedostal mzdu, plat nebo náhradu mzdy do 15ti dnů po uplynutí splatnosti. Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru vznikne až po uplynutí výše uvedené lhůty.

Obě výše uvedené lhůty jsou též preklusivního charakteru. Stejně jako pro zaměstnavatele i pro zaměstnance existuje stejné časové omezení okamžitého zrušení. Okamžité zrušení ze strany zaměstnance z důvodu uvedených v § 55 písm. b) vede k nároku na odstupné. [2, 6]

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru je upraveno v ust. § 66 Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a může být provedeno zaměstnancem i zaměstnavatelem, ale pouze v zákonem sjednané zkušební době. Zkušební dobu podle ust. § 35 odst. 1 lze sjednat nejdéle na tři měsíce.

Jde o další jednostranný právní úkon, jehož úprava je odlišná od ostatních. V první řadě se liší tím, že zaměstnanec není chráněn proti neopodstatněnému zrušení pracovního poměru, tato právní úprava usiluje o to, aby možnost ukončení pracovního poměru, byla co

nejjednodušší, nejsou zde přísné formální náležitosti a možnosti použití se snaží naplnit účel zkušební doby, s tím je samozřejmě spojena určitá nejistota.

Zkušební doba je charakteristická tím, aby si zaměstnavatel i zaměstnanec vyzkoušeli, zda jim sjednaný pracovní poměr vyhovuje po všech stránkách. Určité formální a časové náležitosti se přece jen při zrušení pracovního poměru ve zkušební době dodržet musí, právní úprava zde ale není zdaleka tak přísná, jako u výše uvedených způsobů skončení pracovního poměru. Písemná forma zrušení pracovního poměru ve zkušební době by měla být doručena alespoň do tří dnů přede dnem, kdy by měl pracovní poměr skončit, avšak při nedodržení písemné formy nehrozí neplatnost právního úkonu. Stejně tak nesplnění doručovací lhůty nezpůsobí neplatnost, jelikož jde pouze o lhůtu pořádkovou (ne o lhůtu preklusivní), takže její uplynutí není absolutní, existuje hlavně kvůli efektivnosti řízení.

Zrušení ve zkušební době může zaměstnanec i zaměstnavatel učinit z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu, ke zrušení dojde dnem, který je dohodnutý ve zrušovacím projevu. Avšak poslední den zkušební doby je též nejpozdější možný termín zrušení pracovního poměru ve zkušební době. [1, 2, 6]

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatné rozvázání pracovního poměru je upraveno v § 69 až § 72 Zákoníku práce. Spory o neplatné skončení pracovního poměru končí, pokud se oba účastníci mimosoudně nedohodnou, žalobou na neplatnost právního úkonu. Spory o nároky z neplatného skončení pracovního poměru řeší okresní soud, příslušný podle sídla žalovaného (trvalého bydliště). Oba účastníci pracovního poměru (zaměstnanec i zaměstnavatel) mohou uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru, který s nimi byl rozvázán čtyřmi výše uvedenými způsoby (tzn. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době), přičemž každý z nich má určité náležitosti, které musí být splněny.

V tomto případě jde o neplatnost relativní, která musí být uplatněna podle § 72 Zákoníku práce u soudu ve lhůtě dvou měsíců. Tato lhůta běží ode dne, kdy měl tento pracovní poměr skončit a je preklusivního charakteru. Po uplynutí této doby zaniká právo na neplatnost právního úkonu, a to i v případě, že neplatný byl, proto se musí neplatnost uplatnit vždy včas.

Pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel, podle toho, proti kterému neplatné rozvázání směřuje, nadále stojí o trvání pracovního poměru, musí v tomto směru projevit svoji vůli. Zaměstnanec ji projeví tím, že oznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel zaměstnával a zaměstnavatel tím, že oznámí, že trvá na tom, aby nadále zaměstnanec pro něho konal práci. S porušením povinnosti jsou spojeny nároky na náhradu škody a nároky na náhradu mzdy.

V případě, že účastník neplatného rozvázání pracovního poměru nestojí o další trvání tohoto poměru, je pracovní poměr ukončen dohodou. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru se liší podle toho, kdo neplatně pracovní poměr rozvázal a zda ten, vůči němuž neplatné rozvázání pracovního poměru směřovalo, stojí či nestojí o pokračování pracovního poměru, tyto nároky jsou uvedeny v § 69 až § 71 Zákoníku práce. [1, 6]

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Pokud je se zaměstnancem jednostranně neplatně ukončen pracovní poměr výpovědí, nebo zrušen neplatně okamžitým zrušením nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době a pokud chce být zaměstnanec i nadále zaměstnáván, v takovém případě, jak bylo výše řečeno, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, ale musí zaměstnavateli vše včas písemně oznámit, poté pracovní poměr trvá jakoby k právnímu úkonu vůbec nedošlo. *„Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru“* [1, s. 238].

Zaměstnanci, který nestojí o setrvání v pracovním poměru a nedohodne se se zaměstnavatelem písemně jinak, je pracovní poměr ukončen dohodou (právní fikce), zákon zde respektuje vůli zaměstnance. Pracovní poměr končí v případě neplatné výpovědi uplynutím výpovědní doby. V případě neplatného okamžitého zrušení nebo neplatného zrušení ve zkušební době, končí pracovní poměr dnem, kdy měl tímto zrušením skončit.

Neplatné okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době s sebou nese právo zaměstnance na náhradu ve výši průměrného výdělku za období trvání výpovědní doby. [1, 2]

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance má též dva hlavní směry, jimiž se může ubírat, záleží zde na zájmu zaměstnavatele na tom, zda stojí o pokračování pracovního poměru.

Pokud podá zaměstnanec neplatnou výpověď, neplatné okamžité zrušení nebo neplatné zrušení ve zkušební době a zaměstnavatel má zájem na pokračování pracovního poměru, musí toto písemně oznámit zaměstnanci a v takovém případě pracovní poměr nadále trvá. Zaměstnanec tedy vykonává dál svou práci a zaměstnavatel mu platí mzdu za odvedenou práci.

„Nevyhoví-li zaměstnanec této výzvě, může zaměstnavatel na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. V případě, že však zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měla uplynout výpovědní doba plynoucí z neplatné výpovědi, nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době“ [1, s. 239].

Zaměstnanec nemůže uplatňovat nárok na náhradu škody, pokud neměl zájem o pokračování pracovního poměru. [1, 6]

Hromadné propouštění

Hromadné propouštění je upraveno v Zákoníku práce v ust. § 62 - §64, ve znění pozdějších předpisů. V rámci sjednocování Evropy do EU bylo nutno sblížit i náš právní řád s právem EU, stalo se tak zákonem č. 155/2000 Sb., který je implementací směrnice Rady EU č. 75/129/EEC z roku 1977, ve znění směrnice č.92/56/EEC z roku 1994, tyto směrnice byly v roce 1998 zrušeny a nahrazeny změněnou směrnicí Rady EU č. 98/59/ES, která přesně určuje právní aspekty hromadného propouštění.

Hromadné propouštění je definováno jako skončení pracovních poměrů a realizuje se v období 30 kalendářních dnů, skončení pracovních poměrů musí být výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce. Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být propuštěno více zaměstnanců jedním zaměstnavatelem, velikost propuštěné skupiny zaměstnanců se dělí do tří skupin, podle velikosti zaměstnavatele a počtu zaměstnanců, „a činí nejméně:

- *10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo*
- *10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo*
- *30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců“ [1, s. 236].*

Pokud ve výše uvedených 30-ti kalendářních dnech skončí zaměstnavatel výpovědí [z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c)] pracovní poměr s nejméně 5-ti zaměstnanci, připočtou se k celkovému počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž byl pracovní poměr ukončen na základě dohody.

Hromadné propouštění s sebou nese další povinnosti, které musí zaměstnavatel splnit, zejména povinnost informační a projednací. Informační povinnost je splněna, pokud zaměstnavatel oznámí svůj plán písemně a včas (nejpozději 30 dní předem) odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Neměl by chybět důvod hromadného propouštění, počet zaměstnanců, jenž má být propuštěn, informace o odstupném atp. Zákoník práce v ust. § 62 odst. 3 obsahuje projednací povinnost zaměstnavatele, směřující k předejití, omezení a zmírnění následků nebo převedení zaměstnance na jinou pozici. Projednat výše zmíněné musí zaměstnavatel s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Písemné vyhotovení s výsledky jednání zaměstnavatel doručí úřadu práce. Úřad práce je též zaměstnavatelem písemně informován o hromadném propouštění a jeho důvodech, kopii této písemnosti zaměstnavatel předá odborové organizaci nebo radě zaměstnanců.

Případná neshoda při jednání zaměstnavatele s odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců nemá za následek neplatnost, taktéž nesplnění informační a projednací povinnosti takový následek nemá.

Pokud odborová organizace nebo rada zaměstnanců není u zaměstnavatele ustavena, musí zaměstnavatel projednat okolnosti hromadného propouštění s každým zaměstnancem individuálně.

Pracovní poměr končí po 30-ti dnech od doručení písemné zprávy příslušnému úřadu práce. [1, 2, 6]

3.3.2 Právní události, které mohou za skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru právní událostí se váže na níže uvedené způsoby a přímo nezávisí na úmyslu subjektu. Do skupiny těchto právních událostí se řadí smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele, skončení pracovního poměru uplynutím doby a dosažení věkové hranice. [4]

Smrt zaměstnance

Existence pracovního poměru je podmíněna existencí obou účastníků pracovního poměru, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Následkem smrti zaměstnance je samozřejmě skončení pracovního poměru, tím ale nezanikají veškeré nároky zaměstnance, resp. jeho pozůstalých, ti mají nárok na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. V rodině pozůstalého musí být v době jeho smrti určité uspořádání, aby rodinní příslušníci měli na tento peněžní nárok právo. Peněžní nárok přechází na manžela (manželku), dále na děti a rodiče pozůstalého, pokud s ním obývali v době smrti jednu domácnost, v případě, že tyto osoby neexistují, nárok se zahrne do dědictví.

Naopak peněžité práva zaměstnavatele smrtí zaměstnance zaniknou. Platí zde jedna výjimka, tvoří ji práva, která zaměstnanec písemně uznal a práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto a práva na náhradu škody, která byla způsobena úmyslně. [7, 8]

Smrt zaměstnavatele

Následkem smrti zaměstnavatele (fyzické osoby) je též skončení pracovního poměru. Platí zde jediná výjimka, kterou je pokračování v živnosti, v takové situaci dostane zaměstnanec vystavené potvrzení o zaměstnání od úřadu práce. [7]

Skončení pracovního poměru uplynutím doby

Pro pracovní poměr sjednaný na dobu určitou platí zvláštní podmínky, takto sjednaný pracovní poměr končí pouhým uplynutím doby, tj. okamžikem sjednaným v pracovní smlouvě, není třeba činit další právní kroky. Takto sjednaný pracovní poměr může skončit i kterýmkoli jiným způsobem, než uplynutím doby.

Pokud se pracovní poměr týkal výkonu dohodnutých prací, končí též v momentě, kdy tyto práce končí. Zaměstnavatel užije takto dohodnutých prací v situaci, kdy nedokáže

říct, kdy dohodnuté práce skončí. Zaměstnavatel však musí upozornit zaměstnance na konec těchto prací, alespoň tři dny předem, tato lhůta je jenom pořádková.

Pokud zaměstnanec pracuje dále i po uplynutí doby a zaměstnavatel o tom ví, mění se tento pracovní poměr na pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. Také z pracovního poměru sjednaného na dobu určitou se po dohodě obou účastníků, která proběhne před uplynutím doby, stane pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. [6, 7]

Dosažení věkové hranice

„Dosažení věkové hranice zásadně není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru“. [7, s. 203] Dosažení věkové hranice též nepatří ani mezi důvody výpovědi dané zaměstnavatelem. [7]

3.3.3 Zvláštní případy skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu se týká cizinců a osob bez státní příslušnosti. Pracovní poměr jim končí:

„a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,

b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,

c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání“ [4, s. 39]. [4]

Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Pracovní poměr založený jmenováním má svá specifika, takovýto poměr nekončí vzdáním se funkce ani odvoláním z funkce, to vede pouze ke změně pracovního poměru. Oba účastníci pracovního poměru se dohodnou na novém pracovním zařazení, které je pro zaměstnance vhodné. Pracovní poměr je ukončen výpovědí, pokud zaměstnanec tuto práci odmítne nebo pro něj zaměstnavatel výše uvedenou práci nemá. V obou případech nemá zaměstnanec nárok na odstupné.

Odvolání z funkce může být se zaměstnancem smluvně dohodnuto, tato dohoda musí upravovat právo vedoucího zaměstnance vzdát se místa, takovouto dohodu lze uzavřít pouze se zaměstnanci, kteří jsou na vedoucích místech taxativně uvedených v § 73 odst. 3

Zákoníku práce. „Jedná se o vedoucí místa v přímé působnosti statutárního orgán, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo přímo zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba. Dále se jedná o vedoucí místa v přímé působnosti v předchozí větě uvedených vedoucích zaměstnanců, a to za podmínky, že jsou jim podřízeni další vedoucí zaměstnanci. S jinými vedoucími zaměstnanci, než shora uvedeno, nelze dohodu o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa uzavřít“ [1, s. 241]. [1, 9]

3.3.4 Odstupné

Zaměstnanec, který dostane výpověď nebo je s ním rozvázán pracovní poměr dohodou (pouze pokud je to z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a)-d) Zákoníku práce), má nárok na odstupné. Zaměstnanec, který nezavinil svůj odchod, dostane jednorázově finanční částku, jenž má povahu určitého odškodnění. „Nejde tedy o formu hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru. Účelem odstupného také není ani zabezpečení finančních prostředků k úhradě životních potřeb v případě nezaměstnanosti“ [1, s. 242].

Odstupné je upraveno v ust. § 67 a ust. § 68 Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Výše odstupného je uvedena v § 67 odst. 1 a tvoří ji trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

Zaměstnanec má nárok na dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud dostane výpověď z důvodu uvedeného v § 52 odst. d) Zákoníku práce, a to v případě, že zaměstnavatel se nezprostil odpovědnosti za škodu, která vznikla kvůli pracovnímu úrazu.

Nejčastěji se odstupné platí v termínu určeném pro výplaty mezd a platů (samozřejmě až po skončení pracovního poměru), tento termín by měl být ten nejbližší možný, pokud se oba účastníci nedohodou jinak. „Pokud zaměstnanec, jemuž bylo poskytnuto odstupné, nastoupil opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele (a to buď na základě pracovní smlouvy, nebo dohody o pracovní činnosti), který mu odstupné poskytl, a to před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit“ [1, s. 243]. [1, 10]

4 Praktická část

Praktická část bakalářské práce uvádí konkrétní případy z praxe, získané prostřednictvím Advokátní kanceláře Vsetečka & partneři a spol. a systému ASPI.

Zákoník práce ve znění zák. č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31.12.2006 a současný Zákoník práce, zák. č. 262/2006 Sb., účinný od 1.1.2007 umožňují účastníkům pracovněprávních vztahů uchýlit se pod ochranu soudu, kdy jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mají právo neplatnost rozvázání pracovního poměru (bez ohledu, z jakého důvodu byl pracovní poměr ukončen) uplatnit u soudu, a to nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (viz ust. § 72 Zákoníku práce).

Podle ust. § 36a odst. 1 písm. a) zák. č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, v řízení před okresním soudem ve věcech pracovních jedná a rozhoduje senát. Proti rozhodnutí okresního soudu je přípustný řádný opravný prostředek (odvolání) i mimořádný opravný prostředek (dovolání), za předpokladu přípustnosti dovolání, tak jak je vymezena v ust. §§ 237, 238 a 238a o.s.ř..

V této práci je dále zaměřena pozornost na aktuální rozhodnutí dovolacího soudu, která se týkají problematiky neplatnosti skončení pracovního poměru, a to rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1306/2010 ze dne 10.5.2011, rozhodnutí sp.zn. 21 Cdo 1924/2009 ze dne 6.5.2010 a rozhodnutí sp.zn. 21 Cdo 266/2009 ze dne 18.5.2010.

4.1 Judikát č. 1

Prvé citované rozhodnutí, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.5.2011, sp.zn. 21 Cdo 1306/2010 se týká sporu zaměstnance o určení neplatnosti skončení pracovního poměru dohodou, kdy soud prvostupňový a odvolací dospěly k jiné úvaze, pokud jde o výklad projevu vůle. Soud dovolací se přichýlil k právnímu názoru soudu odvolacího a uzavřel následovně: „V rámci výkladu projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) nemůže být chybějící projev vůle nahrazen pohnutkou jednajícího účastníka ani v případě, kdyby to podle úsudku vnějšího pozorovatele odpovídalo pravidlům slušnosti a občanského soužití; na základě pravidel ekvity (abstraktní morální měřítko právních

norem) totiž lze za určitých podmínek odmítnout ochranu výkonu práva, nelze však právo nově konstituovat“.

Následuje rekapitulace skutkového stavu věci. Zaměstnanec v postavení žalobce se domáhal toho, že skončení jeho pracovního poměru u zaměstnavatele (v řízení žalovaného), které bylo provedeno listinou označenou jako Dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 17.7.2003 k datu 20.7.2003, je neplatné. Současně se žalobce domáhal zaplacení peněžité částky ve výši 115.782,- Kč na mzdových nárocích. Žalobce pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1.3.2002 ve znění dodatku ze dne 1.4.2002 jako prodavač, když pracovní poměr uzavřený na dobu určitou (do 31.12.2002) pokračoval po tomto datu nadále, žalobce práci vykonával a žalovaný poskytoval mzdu (za měsíc leden a únor nikoliv v plné výši). Následně byl žalobce uznán dočasně pracovně neschopným, pracovní neschopnost trvala od 21.2.2003 do 20.7.2003. V době trvání pracovní neschopnosti navštívil žalovaný žalobce v jeho bydlišti a předal mu dopis, v němž bylo uvedeno, že se jedná o výpověď z pracovního poměru z důvodu hrubého porušení pracovní kázně. Žalobce tuto listinu převzal a před svědkem ji svým podpisem potvrdil. Podpis žalobce na této listině byl následně vydáván za podpis dohody o skončení pracovního poměru k datu 20.7.2003 (v odůvodnění rozhodnutí zřejmě chybně uvedeno datum 20.7.2007). Žalobce však popřel, že by s žalovaným uzavřel dohodu o skončení pracovního poměru a proto se domáhal určení neplatnosti takové dohody. Zároveň uplatnil nárok na náhradu mzdy za dobu, kdy mu žalovaný odmítl přidělovat práci.

V prvním stupni rozhodoval Okresní soud ve Žďáře nad Sázavou, a to rozsudkem ze dne 2.11.2007, sp.zn. 12 C 217/2003 ve znění usnesení ze dne 7.12.2007, sp.zn. 12 C 217/2003 tak, že žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud dále rozhodl o vrácení přeplatku soudního poplatku ve výši 200,- Kč žalobci a uložil žalobci povinnost nahradit České republice - Okresnímu soudu ve Žďáře nad Sázavou náklady řízení 20.655,50 Kč.

Soud po provedeném řízení měl za prokázané, že pracovní poměr žalobce u žalovaného platně skončil dohodou dne 20.7.2003. Svůj názor soud odůvodnil tím, že v řízení vyšlo najevo, že žalobce věděl, jaké náležitosti má mít dohoda o skončení pracovního poměru (před podpisem dohody se byl radit v občanské poradně), že to byl sám žalobce, kdo ukončení pracovního poměru vyvolal, když požádal žalovanou o vydání

zápočtového listu, a že znaleckým posudkem Kriminalistického ústavu v Praze, jehož předmětem zkoumání byla celá listina, bylo zcela jednoznačně vyvráceno tvrzení žalobce o manipulaci s dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 17.7.2003. Znalecký posudek prokázal, že podpis žalobce na dohodě je pravým spontánním podpisem žalobce, že je vyloučeno, že by se mohlo jednat o přenesený podpis žalobce z jiné písemnosti, protože zkoumaná dohoda je originálem; nebyly zjištěny ani žádné stopy, které by nasvědčovaly tomu, že by se v oblasti stávajícího textu "Přebral jsem výpověď" nacházely nějaké písemné záznamy, které by byly následně odstraněny. Žalobce tedy dobře věděl, že listina, kterou za přítomnosti žalovaného a přítomného svědka podepsal, když si ji předtím přečetl, je dohodou o ukončení jeho pracovního poměru u žalovaného. Podle názoru soudu prvního stupně dohoda obsahuje všechny náležitosti tohoto právního úkonu ve smyslu ustanovení § 43 zákoníku práce.

Žalobce se proti rozsudku odvolal ke Krajskému soudu v Brně, který rozhodl rozsudkem ze dne 1.12.2009, sp.zn. 15 Co 342/2008 tak, že rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí žaloby ohledně povinnosti žalované zaplatit žalobci na doplatku mzdy částku 760,- Kč potvrdil, v další části napadeného zamítavého výroku I. ohledně určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou jej změnil tak, že určil, že skončení pracovního poměru žalobce u žalovaného, provedené listinou označenou jako dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 17.7.2003, je neplatné a ve zbývajících zamítavých částech výroku I. ohledně náhrady mzdy ve výši 115.022,- Kč a ve výrocích II. a IV. (ve výrocích o nákladech řízení) jej zrušil a v tomto rozsahu věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Soud odvolací souhlasil s názorem soudu prvostupňového, že námitky žalobce o tom, že podepsal listinu s jiným textem neobstojí a shodně jako soud prvního stupně vycházel z toho, že listina o skončení pracovního poměru je listinou pravou. Vyslovil však odlišný závěr ohledně projevu vůle žalobce, když uzavřel, že z písemně projevené vůle žalobce nelze dovodit nic jiného, než že uvedenou listinu převzal. Podle názoru odvolacího soudu nelze nahrazovat a doplňovat jeho vůli v tom smyslu, že souhlasil s dohodou o rozvázání pracovního poměru a pouze si záměrně vytvářel stav, aby mohl v budoucnu navodit pochybnosti o své vůli skončit pracovní poměr dohodou. O okolnostech předcházejících podpisu žalobce svědčí podle odvolacího soudu jednostranná korespondence žalobce vůči žalovanému, z jejíhož obsahu plyne, že žalobce zdůraznil

žalovanému povinnost ho dále zaměstnávat a žádal ho o písemné sdělení, kdy má opět nastoupit do zaměstnání. Dále odvolací soud uzavřel, že z navazujících úkonů žalobce lze usoudit na vůli žalobce pokračovat v pracovním poměru u žalovaného.

S ohledem na rozhodnutí soudu prvního stupně o platnosti dohody o skončení pracovního poměru dohodou se tento soud nezabýval dalším uplatněným nárokem na náhradu mzdy, proto soud odvolací zrušil v této části rozsudek soudu prvního stupně a uložil mu, aby věc projednal.

Proti rozsudku podal žalovaný dovolání, které bylo shledáno přípustným, leč neopodstatněným, proto bylo dovolání žalovaného usnesením Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.5.2011, sp.zn. 21 Cdo 1306/2010 zamítnuto.

Dovolací soud v odůvodnění rozhodnutí vyložil, z jakých důvodů považuje za správný rozsudek soudu odvolacího a pečlivě se zaobíral výkladem projevu vůle žalobce a uzavřel (shodně jako v předcházejících rozhodnutích), že žádný z provedených důkazů nesevídčí pro závěr, že žalobce projevil vůli k ukončení pracovního poměru dohodou, když sama okolnost, že listina obsahuje slova „uzavírají dohodu o rozvázání pracovního poměru“, „z důvodu po vzájemné dohodě“, takový závěr neumožňuje přijmout, leda závěr, že žalobce pouze projevil vůli převzít výpověď z pracovního poměru. Dovolací soud tedy uzavřel, že nedošlo ke shodě projevů vůle ve vztahu k rozvázání pracovního poměru a proto ani nemohlo k takovému způsobu rozvázání pracovního poměru (v této souzené věci dohodou) dojít.

4.2 Judikát č. 2

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1924/2009 ze dne 6.5.2010 se již přímo dotýká tématu bakalářské práce, neboť je v něm řešena problematika neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci podle ust. § 52 písm. c) zák. práce, tedy z důvodu nadbytečnosti. Dovolací soud vyslovil v uvedeném rozhodnutí následující právní větu: „Ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce má procesní povinnost tvrdit a prokázat skutečnosti o tom, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se

konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, vždy zaměstnavatel, který také nese procesní odpovědnost (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) za to, že za řízení nebudou všechny tyto rozhodné skutečnosti tvrzeny nebo prokázány“.

Spor byl vyvolán žalobou, kterou se žalobkyně domáhala, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru (obsažená v dopisu žalovaného ze dne 9.7.2007) je neplatná. K ukončení pracovního poměru došlo výpovědí, jež byla učiněna zaměstnavatelem (ve sporu žalovaným) podle ust. § 52 písm. c) zák. práce, a to z důvodu organizační změny na středisku 5011 – controlling. Výpovědní důvod spatřoval žalovaný v tom, že na základě rozhodnutí představenstva žalovaného bylo zrušeno místo, které žalobkyně zastávala. S takto vymezeným důvodem žalobkyně nesouhlasila, uvedla, že ji považuje za neplatnou, protože k zrušení místa fakticky nedošlo.

Ve věci rozhodoval Okresní soud v České Lípě, který rozsudkem ze dne 21.7.2008, sp. zn. 11 C 36/2008 žalobu zamítl a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalovanému náklady řízení. Po provedeném řízení uzavřel, že výpověď je platným právním úkonem, neboť obsahuje všechny náležitosti a současně vyslovil závěr, že provedení organizačních změn je plně v kompetenci žalovaného, který má právo rozhodnout, jaká opatření pro zvýšení efektivnosti práce zavede a jaká pracovní místa zruší. Z těchto důvodů byla žaloba zamítnuta.

Žalobkyně podala proti rozsudku opravný prostředek, o odvolání rozhodoval Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 19.11.2008, sp.zn. 30 Co 450/2008 tak, že změnil rozsudek soudu prvního stupně a určil, že rozvázání pracovního poměru žalobkyně výpovědí žalovaného ze dne 9.7.2007 je neplatné. Současně rozhodl odvolací soud o nákladech řízení, když povinnost uložil žalovanému, a to řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud zaujal názor opačný než soud prvního stupně, neboť uzavřel, že žádný z provedených listinných důkazů organizační změnu neprokazuje. Odvolací soud navíc vyjádřil pochybnost, pokud jde o označení organizačně právní formy společnosti, kterou společnost (žalovaný) disponovala až od 1.1.2008 a uzavřel, že není zřejmé kdo, v které době a k jakým účelům listiny vytvořil, když pouhé konstatování, že se snížil v roce 2007 a následujících počet zaměstnanců o 50, potřebným rozhodnutím o organizační změně není.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání a navrhl, aby byl

rozsudek odvolacího soudu zrušen a věc vrácena k dalšímu řízení. V dovolání poukazoval a vysvětloval obsah v řízení předložených listin a snažil se vysvětlit rozpor, který našel soud odvolací.

Dovolání bylo shledáno včasným a přípustným, leč neopodstatněným. Zjednodušeně řečeno žalovaný s mimořádným opravným prostředkem neuspěl z toho důvodu, že se v předcházejícím řízení řádně nezhostil břemene tvrdit rozhodné skutečnosti a označit důkazy k prokázání svých skutkových tvrzení, čímž pro něho nastal nepříznivý následek v podobě „prohraného“ sporu.

Dovolací soud uzavřel, že ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci podle ust. § 52 písm. c) zák. práce má procesní povinnost tvrdit a prokázat, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými opatřeními organizačního charakteru, vždy zaměstnavatel. Zaměstnavatel tedy také nese procesní odpovědnost za to, že v řízení nebudou všechny rozhodné skutečnosti tvrzeny nebo prokázány.

Dovolací soud v rozhodnutí připomíná dále, jakým způsobem by mělo být s důkazy naloženo a uzavírá, že odvolací soud správně vyhodnotil provedené důkazy, když uzavřel, že z nich nevyplývá, zda žalovaný přijal nebo nepřijal ve výpovědi uvedenou organizační změnu, která měla způsobit nadbytečnost žalobkyně. Provedené důkazy podle názoru dovolacího soudu ani neprokazují, ani nevyvracejí existenci skutečností nezbytných pro platnost výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zák. práce a proto nebylo umožněno přijmout ani závěr o existenci rozhodujících skutečností (v této věci přijetí organizačního opatření, v jehož důsledku se stala žalobkyně nadbytečnou), ale ani závěr o tom, že taková skutečnost nenastala.

Z výše uvedených důvodů byl shledán rozsudek odvolacího soudu za věcně správný, když soud dále vyslovil, že za výše popsané situace rozhodl soud správně v neprospěch žalovaného, který neunesl důkazní břemeno. Proto bylo dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu zamítnuto.

4.3 Judikát č. 3

Posledním z rozhodnutí, které je v této části práce uvedeno, je rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.5.2010, sp.zn. 21 Cdo 266/2009. V tomto rozhodnutí je řešena otázka neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v situaci, kdy zaměstnavatel přistoupil k tomuto zrušení pracovního poměru poté, kdy zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti nenastoupil do práce, ač jej k tomu zaměstnavatel opakovaně vyzýval. Dovolací soud uzavřel o věci následovně: „Nekoná-li zaměstnanec práci s odůvodněním, že pozbyl způsobilost konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, aniž by své tvrzení doložil lékařským posudkem vydaným příslušným zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, může tím být naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, jen kdyby odmítl podrobit se v příslušném zařízení závodní preventivní péče vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku nebo kdyby jinak zmařil potřebné zjištění svého zdravotního stavu v příslušném zařízení závodní preventivní péče“.

V této věci zaměstnavatel, jež byl posléze žalován, přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce, které bylo provedeno dopisem žalovaného ze dne 16.4.2007 adresovaným žalobci (zaměstnanci). Žalovaný důvod k tomuto způsobu ukončení spatřoval v tom, že žalobce měl dne 29.3.2007 okamžitě nastoupit do zaměstnání anebo před skončením pracovní neschopnosti řádně doložit důvod další nepřítomnosti, což žalobce neučinil.

Žalobce podal žalobu, kterou se domáhal určení, že okamžité zrušení pracovního poměru obdržené dne 17.4.2007, je neplatné. V žalobě argumentoval tím, že utrpěl pracovní úraz (dne 28.3.2006), pro který byl v pracovní neschopnosti (do 28.3.2007), vedle toho poukazoval na to, že dne 11.1.2007 byl uznán plně invalidním, o čemž žalovaného dne 4.4.2007 vyrozuměl a navrhl žalovanému ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) Zákoníku práce, na což žalovaný nepřistoupil a skončil pracovním poměr shora popsaným způsobem. Žalobce dále argumentoval tím, že pro následky pracovního úrazu nemůže konat dosavadní práci strojního zámečníka, žalovaný ho na jinou pro něho vhodnou práci nepřeveďl a jeho nepřítomnost v práci proto nelze považovat za porušení povinnosti. Žalovaný se bránil tím, že žalobce vyzval k nástupu do zaměstnání po skončení pracovní neschopnosti, což žalobce odmítl.

Žalovanému byla dne 3.4.2007 předložena listina ze dne 14.3.2007, v níž je ošetřujícím lékařem uvedeno, že žalobce je plně invalidní. Žalovaný poté znovu vyzval žalobce k nástupu do zaměstnání, když vycházel z toho, že pouhé konstatování o poklesu schopnosti žalobce k soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66% z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není důvodem pro omluvu nepřítomnosti v práci. Žalovaný dále poukázal na to, že nemohl přistoupit ani k rozvázání pracovního poměru podle ust. § 52 písm. d) Zákoníku práce, neboť nebyl vydán příslušným zařízením lékařský posudek o tom, že by žalobce nemohl pro pracovní úraz konat dosavadní práci.

Okresní soud v Pardubicích rozsudkem ze dne 22.1.2008 sp.zn. 6 C 211/2007 žalobu zamítl, když uzavřel, že nepřítomnost žalobce v práci po dni 29.3.2007 je třeba kvalifikovat jako neomluvenou, čímž byl naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce. Soud připojil, že žalobci nebránila v nástupu do práce žádná překážka a že žalobce neprokázal žalovanému, že nemůže vykonávat dosavadní práci a znemožnil žalovanému splnit zákonnou povinnost spočívající v převedení zaměstnance (žalobce) na jinou práci.

K odvolání žalobce rozhodoval Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodnutím ze dne 8.9.2008, sp.zn. 18 Co 182/2008. Odvolací soud změnil napadený rozsudek tak, že žalobě vyhověl. Důvod pro změnu rozhodnutí shledal odvolací soud v tom, že i když přiznání plné invalidity není samo o sobě způsobilým podkladem ani pro převedení na jinou práci, ani pro rozvázání pracovního poměru, žalovanému nic nebránilo v tom, aby zajistil žalobci vyšetření v rámci závodní preventivní péče nebo jej alespoň vyzval k předložení lékařského posudku, jenž by obsahoval závěr, zda žalobce pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilost konat dosavadní práci. Žalovaný namísto toho trval na nástupu žalobce do zaměstnání a za této situace nebylo možné uzavřít, že by žalobce porušil pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání, v němž brojí proti závěrům odvolacího soudu a poukazuje, mimo jiné, na postoj žalobce, který zaujal i v otevřeném sporu. Dovolací soud se nejprve zabýval přípustností dovolání, včasností podání a posouzením, zda je učinila oprávněná osoba, přičemž dospěl ke kladným zjištěním. Dovolání žalovaného však shledal neopodstatněným a proto je zamítl.

Dovolací soud v odůvodnění rozhodnutí vyložil, že každý zaměstnavatel je povinen pro všechny své zaměstnance zabezpečit závodní preventivní péči, a to v rámci posuzování

zdravotní způsobilosti fyzických osob k práci. Připojil dále, že lékařský posudek přezkoumává příslušný správní úřad, přičemž v řízení bylo zjištěno, že žalobce nepředložil lékařský posudek a ani rozhodnutí správního úřadu o tom, že by nesměl pro následky pracovního úrazu konat dosavadní práci. Z tohoto důvodu považoval argumentaci žalovaného, že neměl způsobilý podklad k tomu, aby žalobce převedl na jinou práci nebo aby s ním rozvázal pracovní poměr, za příléhavou, když současně souhlasně se soudy obou stupňů uzavřel, že plná invalidita žalobce pro posouzení způsobilosti žalobce konat dosavadní práci význam nemá. Vyslovil, že podstatný význam má pouze lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče, případně rozhodnutí správního úřadu vydané v rámci přezkumu tohoto posudku. Současně však uzavřel, že patří mezi povinnosti zaměstnavatele sdělit svým zaměstnancům, které zařízení jim závodní preventivní péči poskytne a jakým vyšetřením jsou povinni se podrobit. Teprve poté, kdyby se žalobce odmítl podrobit vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku nebo by jinak mařil potřebné zjištění zdravotního stavu, lze dovozovat, že by zaviněně porušil povinnost, což by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením. Žalovaný však výše popsaným způsobem nepostupoval a neučinil opatření potřebná k podání lékařského posudku, proto nebyl naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce. Proto je rozsudek odvolacího soudu správný, což bylo projeveno v zamítnutí dovolání.

4.4 Zhodnocení a návrh řešení

V prvním uvedeném judikátu je patrná snaha zaměstnavatele ubránit se v postavení žalovaného žalobě o neplatnost skončení pracovního poměru dohodou a potažmo nárokům s neplatným skončením souvisejících, kdy žalovaný se uchýlil k tomu vykládat vůli žalobce jinak, než byla ve skutečnosti projevena. Možná žalovaný nesprávně spoléhal na to, že žalobce spor ne zahájí, svoje postavení se snažil v řízení zlepšit vrstvením důkazů, leč rozhodnutí soudu lze považovat za věcně správná a spravedlivá.

Při hodnocení druhého uvedeného sporu se v první řadě nabízí otázka, zda nejde o nesprávné rozhodnutí potud, že by znemožňovalo zaměstnavateli chovat se tržně a přijímat taková opatření, která považuje za žádoucí a účelná. Při zevrubnějším studiu tohoto rozhodnutí je však třeba přijmout závěr, že žalovaný neuspěl ve sporu zejména z důvodů

procesně právních. Důvod, proč se v řízení nezachoval jinak, nelze zhodnotit, poučovací povinnost soudu (ač v rozhodnutích není hodnocena) byla zřejmě splněna, žalovaný nenamítá, že by nebyl řádně poučen. Čili nezbyvá uzavřít, že ačkoliv ve skutečnosti organizační změna skutečně nastat mohla, nebylo možné v řízení takový závěr přijmout, a to v situaci, kdy žalobkyně si svoje procesní povinnosti řádně splnila. Potom je tedy rozhodnutí vydané v neprospěch žalovaného, při zachování rovného postavení účastníků řízení, rozhodnutím vydaným po právu.

Hodnocení třetího judikátu je komplikovanější, neboť na uvedený spor byly aplikovány další právní předpisy, kterými se bakalářská práce nezabývala. Navíc z odůvodnění rozhodnutí plyne, že obrana žalovaného byla shledána důvodnou, přesto se žalovaný žalobě neubráníl, neboť soud se postavil na stranu zaměstnance. Takové posouzení není zcela správné. Uvedený spor však ukazuje na to, že k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem by měl zaměstnavatel přistoupit po velmi pečlivé a zralé úvaze, s vyhodnocením všech rizik a následků, které jsou spojeny s neplatností skončení pracovního poměru tímto způsobem.

Obecně lze shrnout, že Zákoník práce v ustanoveních, jež se dotýkají této bakalářské práce, je právním předpisem přehledným a umožňuje účastníkům pracovněprávních vztahů přinést odpověď na otázky, jak postupovat, pokud se některý cítí být dotčen na svých právech a je toho názoru, že bylo postupováno v rozporu se zákonem. Shora uvedená rozhodnutí však potvrzují, že úkony účastníků mohou být následně vyhodnoceny jinak, než bylo zamýšleno, v neposlední řadě je potřeba věnovat pozornost i tomu, že na účastníky soudního řízení jsou kladeny s účinností od 1.7.2009 přísnější nároky, a to v důsledku zákonné koncentrace řízení. Toho by měli být všichni, kdo jsou účastníky pracovněprávních sporů (a nejen jich) pamětlivi.

Dalším možným řešením soudního sporu, kromě výše zmíněné prevence, je soudní smír, který je upraven v Občanském soudním řádu. K soudnímu smíru má účastníky řízení vyzvat a motivovat samotný soud. Při pokusu o smír by soud měl s účastníky věc probrat, upozornit je na právní úpravu, rozhodnutí a stanoviska týkající se věci a podle okolností jim doporučit možnosti smírného vyřešení sporu. Ke smíru může dojít soudně nebo mimosoudně, a to v jakékoliv fázi řízení. V případě, že je smír v souladu s právními předpisy, soud jej schválí. Rozhodnutí o schválení smíru má účinky pravomocného rozsudku, řízení je skončeno a nelze se odvolat. Soudní smír je pro oba účastníky jak

finančně, tak časově, méně nákladný než soudní řízení. Toho by si měli být účastníci vědomi, a i soud by měl vždy usilovat o odstranění sporu výše uvedeným způsobem.

5 Závěr

Skončení pracovního poměru je stále častěji součástí našeho života, i přesto, že stálost zaměstnání je dnes důležitá více, než kdy dříve. Úprava skončení pracovního poměru má ochrannou funkci. Pracovněprávní vztahy, vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jsou upraveny v Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), ve znění pozdějších předpisů. Skončení pracovního poměru znamená zánik pracovního vztahu a všechny možné způsoby skončení pracovního poměru jsou taxativně uvedeny v § 48 Zákoníku práce. Ke skončení pracovního poměru může dojít právním úkonem, úředním rozhodnutím nebo právní událostí.

Hlavním cílem práce bylo seznámení se se všemi způsoby skončení pracovního poměru, které byly detailně popsány v první části bakalářské práce. V této části práce bylo zjištěno, že nejčastěji pracovní poměr končí právními úkony zaměstnance nebo zaměstnavatele. Nejčastěji používaný právní úkon vedoucí ke skončení pracovního poměru je dohoda, jelikož jde o nejjednodušší způsob a vyjadřuje shodnou snahu obou účastníků pracovního poměru. U ostatních způsobů skončení pracovního poměru záleží na tom, zda zvolený způsob skončení pracovního poměru splňuje veškeré náležitosti nutné k tomu, aby bylo skončení pracovního poměru platné.

Dílním cílem práce bylo seznámení se se základními pojmy, popsání právní úpravy skončení pracovního poměru, neplatnosti právního úkonu a odstupného. Vše výše uvedené bylo po nastudování právnické literatury a Zákoníku práce popsáno a objasněno v teoretické části bakalářské práce. Neplatnost právních úkonů máme absolutní a relativní. Absolutně neplatný je právní úkon, v jehož případě se k neplatnosti přihlíží, i přesto, že se neplatnosti nikdo nedovolal. K relativní neplatnosti soud nepřihlíží, dokud se neplatnosti nedovolá osoba, mající na to právo, do té doby je takový právní úkon platný i přes vady, kterými je postižen. V teoretické části byla objasněna i právní úprava odstupného, které je chápáno jako odškodnění, odstupné je upraveno v ust. § 67 a ust. § 68 Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Dalším dílním cílem je zhodnocení současného stavu této problematiky v České republice. Jak již bylo řečeno, Zákoník práce v ustanoveních, jež se dotýkají této bakalářské práce, je právním předpisem přehledným a i přes znepokojivou situaci na trhu práce, se řada lidí o této problematice stále neinformuje.

Třetím dílčím cílem bylo uvedení případů z praxe, tyto případy byly uvedeny a zhodnoceny v praktické části práce. Výsledkem bakalářské práce je zjištění, že spory o neplatnost skončení pracovního poměru jsou spory komplikovanými, zdlouhavými i nákladnými, a proto by měli účastníci pracovněprávních vztahů postupovat tak, aby k jejich zahájení nebyl důvod, případně se pokusit odstranit spor smírně. Mnohdy jsou totiž rozhodnutí soudu překvapivá.

6 Seznam literatury

- [1] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- [2] JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2011 – s výkladem*. 12. vyd. Praha: GRADA PUBLISHING, 2011. 96 s. ISBN 978-80-247-3812-3.
- [3] PROŠEK, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Praha: Armex publishing, 2004. 88 s. ISBN 80-86795-03-9.
- [4] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 136 s. ISBN 978-80-7357-531-1.
- [5] JAKUBKA, J. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. vyd. Praha: GRADA PUBLISHING, 2000. 120 s. ISBN 80-7169-983-7.
- [6] GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: DOPLNĚK, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9.
- [7] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 540 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
- [8] DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovníněprávních – I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. 256 s. ISBN 80-7357-048-3.
- [9] JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vyd. Praha: GRADA PUBLISHING, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.
- [10] BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 1066 s. ISBN 978-80-7179-607-7.

7 Přílohy

Příloha č. 1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	44
Příloha č. 2 Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost.....	45
Příloha č. 3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	46

Příloha č. 1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

podle § 49 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Název

IČ:

sídlo

jednající/zastoupená/y

(dále jen „Zaměstnavatel“)

a

pan/í

rodné číslo

bydliště

(dále jen „Zaměstnanec“)

uzavírají dle ustanovení § 49 zákoníku práce tuto **dohodu o rozvázání pracovního poměru:**

Zaměstnanec a Zaměstnavatel tímto rozvazují pracovní poměr založený pracovní smlouvou uzavřenou dne, na základě které zaměstnanec pracoval u Zaměstnavatele jako

Pracovní poměr skončí dnem (*datum*).

K rozvázání pracovního poměru došlo **na žádost zaměstnance.**
nebo

Důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou je (*důvody musejí být v dohodě uvedeny, požaduje-li to zaměstnanec*)

Dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal Zaměstnavatel a jedno Zaměstnanec.

V dne

V dne

.....

.....

Zaměstnavatel (*razítko a podpis*)

Zaměstnanec (*podpis*)

Příloha č. 2 Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost

Výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti

podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Jméno, příjmení a adresa zaměstnance

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

Věc: Výpověď z pracovního poměru

Vážený/á pane/í,

sdělujeme Vám, že s Vámi rozvazujeme pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Vaše nadbytečnost vznikla

..... (*stručný popis okolností*). V důsledku toho se ruší Vaše pracovní místo a stáváte se nadbytečným/ou. Zákonná výpovědní doba činí dva měsíce a začíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení této výpovědi.

V souladu se zákoníkem práce máte právo na odstupné, a to ve výši trojnásobku průměrné mzdy.

Děkujeme za Vaši práci vykonanou pro naši společnost.....

S úctou

.....

podpis, razítko zaměstnavatele

Zaměstnanec převzal výpověď:

podpis, datum

nebo

zaměstnanec odmítl převzít výpověď:

podpis svědka odmítnutí, datum

Příloha č. 3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

podle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Jméno zaměstnance, datum narození a adresa zaměstnance

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Vážený/á

rušíme s Vámi okamžitě pracovní poměr, který vznikl na základě pracovní smlouvy č. ze dne....., podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k Vámi vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, kterého jste se dopustil dne (*chování zaměstnance musí být konkrétně a jednoznačně vymezeno*).

Váš pracovní poměr končí dnem, kdy Vám bude tento přípis doručen. Vaší povinností je dostavit se do personálního oddělení k vyřízení potřebných záležitostí souvisejících s rozvázáním pracovního poměru.

V dne.....

.....
Podpis, razítko zaměstnavatele