

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

bakalářské prezenční studium
2012 – 2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lenka Tománková

Skončení pracovního poměru –
zánik pracovní smlouvy

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Martina Prokopová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Full-Time Studies
2012 - 2014

BACHELOR THESIS

Lenka Tománková

Termination of Employment –
Termination of Employment Contract

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

JUDr. Martina Prokopová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 14. 3. 2014

Lenka Tománková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat JUDr. Martině Prokopové za vedení bakalářské práce a za její cenné, odborné rady a připomínky k práci. Dále bych chtěla poděkovat Ing. Daně Šrámkové za konzultaci a odbornou pomoc se sestavováním dotazníku.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá skončením pracovního poměru, zánikem pracovní smlouvy. Cílem práce je vymezení právní úpravy skončení pracovního poměru včetně změn v právní úpravě souvisejících s přijetím nového občanského zákoníku. Teoretické poznatky o pracovní smlouvě a skončení pracovního poměru jsou využity v druhé části práce, zjišťující úroveň právního vědomí občanů České republiky v oblasti skončení pracovního poměru na základě sestaveného dotazníku.

Klíčové pojmy

Dohoda o ukončení pracovního poměru, neplatné rozvázání pracovního poměru, odstupné, okamžité zrušení pracovního poměru, pracovní poměr, pracovní smlouva, skončení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, závislá práce, zkušební doba.

Annotation

The bachelor thesis describes the termination of the labor contract, termination of the employment contract. The aim of this thesis is the definition of rules of termination of labor contract, including changes in legislation related to the admission of the new Civil Code. The Theoretical findings of employment contract and termination of labor contract are used in the second part. This part detects the level of legal awareness of citizens of the Czech Republic in the area of termination of labor contract on the basis of a drawn up questionnaire.

Key words

Agreement on the Labor Contract Termination, Employment Contract, Employment Relationship, Instant Termination of Labor Contract, Invalid Termination of Labor Contract, Job, Notice of Labor Contract Termination, Probationary Period, Severance, Termination of Labor Contract.

OBSAH

ÚVOD	8
1. PRACOVNÍ SMLOUVA V KONTEXTU PRACOVNÍHO PRÁVA	10
1.1 Pojem a funkce pracovního práva	10
1.2 Pracovněprávní vztahy a jejich prvky	12
1.3 Prameny pracovního práva v ČR.....	15
1.4 Základní zásady pracovního práva a pracovněprávních vztahů.....	16
1.5 Vztah pracovního práva a občanského práva	19
1.6 Pracovní poměr.....	20
2. CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍ SMLOUVY.....	23
2.1 Náležitosti pracovní smlouvy	23
2.2 Zkušební doba	25
2.3 Pracovní smlouva na dobu určitou	26
3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – ZÁNİK PRACOVNÍ SMLOUVY	29
3.1 Skončení pracovního poměru právními událostmi.....	29
3.2 Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků	30
3.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	31
3.2.2 Výpověď z pracovního poměru.....	31
3.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	39
3.2.4 Hromadné propouštění	42
3.2.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	44
3.3 Odstupné.....	45
3.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	47
3.5 Doručování	48
4. ANALÝZA ÚROVNĚ PRÁVNÍHO VĚDOMÍ OBČANŮ V OBLASTI	
SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	51
4.1 Popis struktury respondentů	51
4.2 Vyhodnocení dotazníkových otázek	52
ZÁVĚR.....	60
SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ	62
SEZNAM GRAFŮ.....	65

ÚVOD

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku skončení pracovního poměru – zánik pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je základním dokumentem, kterým vzniká pracovní poměr a vznik pracovního poměru je zároveň nezbytným předpokladem k možnosti jeho skončení.

Cílem bakalářské práce je vymezení právní úpravy skončení pracovního poměru - zániku pracovní smlouvy v České republice, jakožto jednoho z nepostradatelných právních institutů a zjištění úrovně právního vědomí občanů v této oblasti. K vymezení právní úpravy je použita deskriptivní metoda, komparační metoda, metoda obsahové analýzy právních předpisů a odborné literatury. Ke zjištění úrovně právního vědomí byla použita metoda dotazování na vybraném vzorku respondentů, probíhající on-line prostřednictvím sestaveného dotazníku.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části. První dvě kapitoly jsou věnovány obecným poznatkům o pracovním právu a právní úpravě pracovní smlouvy. Je zde definován pojem a předmět pracovního práva, jeho prameny, základní zásady, charakteristika pracovní smlouvy a její obsahové náležitosti. Třetí kapitola v návaznosti na předchozí dvě kapitoly rozebírá právní úpravu skončení pracovního poměru. V této kapitole jsou rozebrány jednotlivé druhy skončení pracovního poměru, odstupné a neplatné rozvázání pracovního poměru. Druhá část práce je zaměřenému na získání poznatků o úrovni právního vědomí občanů na základě dotazníkového šetření.

Teoretickými východisky této práce je především právní úprava pracovního práva a pracovní smlouvy uvedená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále právní úprava obsažená v souvisejících právních předpisech a v neposlední řadě výsledky dotazníkového šetření na vzorku občanů zaměřené na získání poznatků o úrovni znalostí právní úpravy zániku pracovní smlouvy. Znalost problematiky pracovní smlouvy a v širším smyslu i pracovního práva je důležitým předpokladem nejen pro uzavření pracovního poměru a pro orientaci

zaměstnance v pracovně-právních vztazích, ale také pro skončení pracovního poměru a s tím souvisejících úkonů.

1. PRACOVNÍ SMLOUVA V KONTEXTU PRACOVNÍHO PRÁVA

Pracovní smlouva je základním a nejdůležitějším dokumentem pracovněprávního vztahu, kterým se zakládá pracovní poměr. Pro hlubší pochopení problematiky je nutné nejprve objasnit pojem pracovního práva a pracovněprávních vztahů, prameny, z nichž vychází právní úprava pracovní smlouvy a pracovního poměru, a základní zásady, které se uplatňují v pracovních vztazích.

1.1 Pojem a funkce pracovního práva

Pracovní právo je součástí soukromého práva a chápeme ho jako soubor právních norem, které regulují společenské vztahy. Jeho předmětem jsou tři oblasti vztahů.

První oblastí je individuální pracovní právo, které tvoří právní vztahy vznikající mezi dvěma subjekty (zaměstnanci a zaměstnavateli), k jejichž vzniku dochází při pronájmu práce, za níž osobě, která ji vykonává, náleží odměna; podle zákoníku práce jde o výkon závislé práce (Bělina a kol. 2012). Pojem závislá práce je vymezen v ustanovení § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) jako: *„práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“* Právní úprava těchto vztahů je upravena převážně v zákoníku práce.

Druhou oblastí je kolektivní pracovní právo, které tvoří právní vztahy vznikající mezi odborovými organizacemi a radami zaměstnanců (subjekty zastupujícími kolektivitu zaměstnanců) a sdruženími zaměstnavatelů.

Hmotněprávní stránka těchto vztahů je upravena v zákoníku práce v části první, hlavě V. obsahující ustanovení o právním jednání (dříve právních úkonech) v § 22 - § 29 a dále pak v části dvanácté, hlavě III. a IV. obsahující ustanovení o radě zaměstnanců a odborové organizaci. Procesně-právní stránka těchto vztahů je primárně upravena v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který zároveň uvádí podpůrné použití zákoníku práce.

Třetí oblast tvoří právní vztahy v oblasti zaměstnanosti. Jedná se o vztahy vznikající při uplatňování práva občana na práci podle čl. 26 odst. 3, zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), podle něhož mají občané právo na získávání prostředků obživy a prostředků na uspokojování svých potřeb prací. Jedná se o vztahy vznikající mezi občany a úřady práce, které občanovi na jeho žádost zprostředkují bezplatně práci, nebo mezi občany a dalšími státními orgány (Ministerstvo práce a sociálních věcí), mezi zaměstnavateli a státními orgány a mezi občany a zaměstnavateli. Právní úprava těchto vztahů je upravena především v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Bělina a kol. 2012).

Funkcemi pracovního práva rozumíme cílené a dlouhodobé působení pracovního práva na společenské vztahy, které jsou předmětem jeho regulace (Neščáková, Jakubka 2013). Funkce pracovního práva můžeme rozdělit na dvě hlavní – ochrannou funkci a organizační funkci. Ochranná funkce pracovního práva směřuje k ochraně zájmů zaměstnance jako tzv. slabší strany v pracovněprávních vztazích. Vznikla historicky z potřeby chránit zájmy slabší strany a i nadále je nejdůležitější a převažující funkcí. *„Pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezuje míru práce, odměny za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce“* (Bělina a kol. 2012, s. 4). Organizační funkce dále poskytuje prostředky nejen pro organizování, ale i vedení a řízení podniku ze strany zaměstnavatelů a stanovuje předpoklady pro účast zaměstnanců na vedení (Spirit a kol. 2009).

V literatuře bývá uváděna ještě třetí funkce - funkce výchovná. Výchovná funkce pracovního práva spočívá v působení práva na motivaci lidí a tím na jejich jednání. Pracovní právo působí na občany prostřednictvím právních norem, které stanovují chování v příslušných právních vztazích

(například předpisy o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci atd.). Dochází tím ke zvyšování kultury práce a zvyšování úrovně právního vědomí lidí (Neščáková, Jakubka 2013).

1.2 Pracovněprávní vztahy a jejich prvky

Za pracovněprávní vztahy označujeme vztahy vznikající mezi alespoň dvěma subjekty při výkonu závislé práce. Subjektům těchto vztahů plynou vzájemná práva a povinnosti, které jsou upraveny právními předpisy pracovního práva. Pracovněprávní vztahy vymezuje zákoník práce v § 1, a to podle subjektů pracovněprávního vztahu, jako individuální a kolektivní; ty jsou předmětem pracovního práva.

V případě individuálních pracovněprávních vztahů vystupuje na straně jedné individuální zaměstnanec a na straně druhé individuální zaměstnavatel, zatímco v kolektivních pracovněprávních vztazích vystupuje ve vztahu k zaměstnavateli určité sdružení zaměstnanců v podobě odborové organizace, jejíž postavení je vymezeno v zákoníku práce v části dvanácté v hlavě IV. (viz předchozí podkapitola). Vzhledem k tématu bakalářské práce se text bude dále zaměřovat jen na individuální pracovněprávní vztahy.

Individuální pracovněprávní vztahy můžeme dále rozdělit na *základní*, *ostatní* a *jiné*. Za *základní* považujeme pracovněprávní vztah založený pracovní smlouvou, jmenováním nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr; takový pracovněprávní vztah vzniká mezi subjekty při pronájmu práce za odměnu. *Ostatní* pracovněprávní vztahy jsou takové, které se k těm základním vztahují a přispívají k jejich uskutečnění. Jsou to vztahy vznikající při odpovědnosti za škodu, vztahy vznikající při kontrole plnění právních norem a procesní vztahy vznikající při rozhodování sporů z pracovněprávních vztahů (Spirit a kol. 2009). Za *jiné*, označované někdy také jako další, jsou považovány vztahy, na něž se ustanovení zákoníku práce aplikují, pokud tak zákoník práce nebo jiné právní předpisy jednoznačně stanoví. Jedná se o výkon veřejné funkce podle § 5 zákoníku práce (Bělina a kol. 2012).

Ke vzniku pracovněprávního vztahu, a tedy i pracovní smlouvy, je nezbytným předpokladem stanovení prvků pracovněprávních vztahů, kterými jsou objekt, obsah a subjekty právního vztahu.

„*Objektem individuálního pracovněprávního vztahu je konání závislé práce za odměnu zaměstnancem*“ (Bělina a kol. 2012, s. 75). Můžeme ho rozdělit na *objekt přímý* a *objekt nepřímý*. Pod pojmem *přímý objekt* rozumíme jednání subjektů v rámci pracovně právního vztahu. Jednání zahrnuje činnosti typu dát, konat, zdržet se a strpět určité jednání. *Nepřímým objektem* rozumíme konečný cíl, o něž usilujeme skrze jednání subjektů pracovněprávních vztahů. Tímto *nepřímým objektem* je tedy náplň pracovní činnosti určená v pracovní smlouvě nebo v dohodách uzavíraných mimo pracovní poměr.

Na základě jejich jednání vznikají subjektům vzájemná práva a povinnosti, které označujeme jako *obsah* pracovněprávního vztahu. Právu jednoho subjektu odpovídá povinnost druhého subjektu a naopak. Pracovněprávní vztah se většinou pojí s vícero právy a povinnostmi jeho subjektů, výjimkou jsou vztahy vznikající při odpovědnosti za škodu.

Za subjekty pracovněprávních vztahů jsou považováni účastníci těchto vztahů, kterým z nich vznikají práva a povinnosti. Subjekty jsou především zaměstnanci a zaměstnavatelé, dále úřady práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí a další státní orgány. V případě kolektivních pracovněprávních vztahů jsou subjekty i odborové organizace.

Zaměstnanci mohou být podle § 6 zákoníku práce pouze fyzické osoby. Zaměstnanci zároveň mohou být pouze osoby, které mají pracovněprávní subjektivitu, tzn. způsobilost k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích a způsobilost k právnímu jednání (dříve k právním úkonům) v těchto vztazích. Zákoník práce ve znění účinném do konce roku 2013 stanovoval, že pracovněprávní subjektivita vzniká dosažením 15. roku věku s tím, že den nástupu do práce nesmí být dříve, než osoba ukončí povinnou školní docházku, pokud tento zákon dále nestanoví jinak (Spirit a kol. 2009). V důsledku přijetí nového občanského zákoníku, zákona č. 89/2012 Sb. (dále jen „NOZ“) došlo k novelizaci zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2014. Nově zákoník práce již v § 6 pouze vymezuje osobu zaměstnance, zatímco hranice pro vznik

pracovněprávní subjektivitu obsahuje NOZ v § 35 odst. 1. Změna oproti předchozí právní úpravě spočívá nejen v tom, že nově nalezneme tuto úpravu v ustanovení občanského zákoníku, ale také v tom, že nově lze pracovněprávní vztah uzavřít výlučně až po ukončení povinné školní docházky. Naproti tomu v předchozí právní úpravě stačilo pouze splnit podmínku, že den nástupu do práce bude až po ukončení povinné školní docházky (Kučerová 2013).

Podle ustanovení § 34 NOZ je práce osob mladších 15 let nebo osob s nedokončenou povinnou školní docházkou zakázána s výjimkou práce v umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní oblasti na základě podmínek stanovených zvláštním právním předpisem, zákonem o zaměstnanosti. Přestože pracovněprávní způsobilost získává zaměstnanec již dovršením 15. roku věku, jsou zde jistá omezení. Podle § 252 a § 255 zákoníku práce nemůže být uzavřena se zaměstnancem, který nedovršil 18. rok věku dohoda o hmotné odpovědnosti a o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Zaměstnavateli se podle § 7 zákoníku práce rozumí osoby, uzavírající pracovněprávní vztahy s fyzickými osobami, jež pro ně mají vykonávat závislou práci. Zákoník práce účinný od roku 2012 původně výslovně uváděl, že zaměstnavateli mohou být fyzické i právnické osoby s tím, že v § 10 vymezoval podmínky, za kterých může být fyzická osoba zaměstnavatelem. Nová právní úprava platná od 1. ledna 2014 již tuto problematiku výslovně neupravuje a je tudíž nutné použít ustanovení občanského zákoníku. NOZ rozlišuje v § 18 osoby fyzické a osoby právnické. Fyzickou osobou je člověk, který má od narození po celý svůj život právní osobnost (způsobilost mít práva a povinnosti) a jehož svéprávnost v plném rozsahu (dříve způsobilost k právním úkonům) vzniká dosažením zletilosti, tedy dovršením 18. roku věku. Fyzickou osobou zaměstnavatelem může být podnikatel anebo člověk najímající si zaměstnance na výkon služeb osobní povahy (na péči o zahradu, péči o domácnost, hlídání dětí atd.) - (Spirit a kol. 2009). Za právnickou osobu je podle § 20 odst. 1 považován „*organizovaný útvar o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná.*“ Právní osobnost právnických osob vzniká s jejich vznikem a zaniká s jejich zánikem. V pracovněprávních a dalších právních

vztazích je právnická osoba zastupována svým statutárním orgánem. Zaměstnavatelem může být i stát, kterého v pracovněprávních vztazích zastupuje organizační složka státu; ta jménem státu zaměstnává zaměstnance (zákoník práce § 9).

1.3 Prameny pracovního práva v ČR

Teorie práva rozděluje prameny práva na prameny práva v materiálním smyslu a prameny práva ve formálním smyslu. *Materiálními prameny práva* jsou ty, v nichž nacházíme zdroje práva, *formálními prameny práva* jsou jednotlivé formy právních norem. Teorie práva rozděluje prameny práva na 4 druhy: normativní právní akty (právní předpisy), právní obyčeje, soudní precedenty a normativní smlouvy (Gerloch 2007). Český právní systém je psaným právem náležejícím ke kontinentálnímu typu právní kultury založené na normativních právních aktech a normativních smlouvách (Bělina a kol. 2012).

Prameny pracovního práva dále rozdělujeme na vnitrostátní a mezinárodní prameny. Nejvýznamnějším vnitrostátním pramenem pracovního práva je zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“), a zákon č. 2/1993 Sb., Listina základní práv a svobod (dále jen „Listina“) - (Spirit a kol. 2009). Pro pracovní právo jsou důležitá především ustanovení čl. 9 Listiny zakazující nucené práce a služby a ustanovení čl. 26 Listiny zakotvující „*právo každého na svobodnou volbu povolání, právo podnikat, právo vykonávat jinou hospodářskou činnost a právo obstarávat si prostředky pro uspokojování svých životních potřeb prací.*“

Samotná úprava pracovního práva je upravena v zákoníku práce, který je základním pramenem pracovního práva a upravuje i problematiku pracovního poměru a pracovní smlouvy.

Dalšími vnitrostátními prameny jsou zákon č. 309/2006 Sb., o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce a zákon č. 101/2000

Sb. o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, dále prováděcí předpisy, normativní části kolektivních smluv. Za pramen pracovního práva mohou být považovány i vnitropodnikové normativní akty.

Mezinárodními prameny pracovního práva jsou mezinárodní smlouvy upravující lidská práva a základní svobody občanů, které byly podle čl. 10 Ústavy ratifikovány a vyhlášeny Parlamentem ČR a jimiž je Česká republika vázána. Jsou jimi zejména Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce, Evropská sociální charta Rady Evropy a Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Spirit a kol. 2009).

Po vstupu České republiky do Evropské unie (dále jen „EU“) patří mezi prameny pracovního práva také právní předpisy Evropské unie. Právo EU je tvořeno primárním a sekundárním právem. *Primární právo* představují mezinárodní smlouvy, zejména zřizovací smlouvy EU a smlouvy, které je pozměňují, z nichž nejvýznamnější je Smlouva o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy. *Sekundární právo* je tvořeno především směrnicemi a nařízeními vydávanými orgány EU. Významné pro pracovní právo jsou nařízení Rady EHS č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES upravující rovné příležitosti a rovné zacházení (Bělina a kol. 2012).

1.4 Základní zásady pracovního práva a pracovněprávních vztahů

Pod pojmem základní zásady rozumíme obecné hodnoty a ideje, na nichž je pracovní právo založeno. Základní zásady upravují jednání subjektů pracovněprávních vztahů a hrají důležitou roli ve výkladu a použití jednotlivých ustanovení zákoníku práce (Hůrka a kol. 2012).

Novela zákoníku práce účinná od 1. ledna 2012 vymezuje základní zásady pracovněprávních vztahů v § 1a. Mezi tyto zásady patří:

- 1) „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,

- 2) *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- 3) *spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- 4) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- 5) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“*
(zákoník práce § 1a)

Ad 1) V soukromoprávních odvětvích obecně platí princip rovnosti subjektů. V pracovněprávních vztazích však z povahy těchto vztahů vystupují zaměstnavatel a zaměstnanec ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnanec je zde slabší stranou, a proto se v těchto vztazích uplatňuje zákonná ochrana postavení zaměstnance k ochraně jeho práv (Kottnauer a kol. 2012).

Ad 2) a ad 3) Tyto dvě zásady vychází z Listiny, z čl. 28, „*který zakotvuje právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu,*“ přičemž podrobnosti stanovuje zvláštní zákon – zákoník práce. Pracovní podmínky jsou v zákoníku práce upraveny v části páté – bezpečnost a ochrana zdraví při práci a v části desáté – péče o zaměstnance. Právo zaměstnance na odměnu za vykonanou práci vyplývá z definice závislé práce v § 2 zákoníku práce, který stanovuje, že zaměstnanci za vykonanou práci náleží odměna.

Ad 4) Bližší úprava této zásady je uvedena v § 301 písmene a) zákoníku práce, který specifikuje povinnosti zaměstnance při výkonu práce v pracovněprávních vztazích. Zaměstnanec má povinnost práci vykonávat podle svých možností, schopností a vědomostí, spolupracovat s ostatními zaměstnanci a dodržovat a řídit se instrukcemi vedoucích pracovníků, které jsou v souladu s právními předpisy (Kottnauer a kol. 2012).

Ad 5) Tato zásada vychází z čl. 3 Listiny, „*který zaručuje základní práva a svobody všem lidem bez rozdílu.*“ Zákoník práce upravuje problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace v § 16 a § 17 a ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat všem zaměstnancům rovné zacházení a zákaz jakékoliv formy diskriminace. Podrobněji tuto problematiku upravuje

zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Zákon definuje právo na rovné zacházení a upravuje ochranu před diskriminací v pracovní oblasti, v oblasti sociálního zabezpečení, zdravotnictví, vzdělávání a v oblasti nabídky a poskytování zboží a služeb veřejnosti a zpracovává předpisy Evropského společenství upravující diskriminaci, především Smlouvu o fungování Evropské unie a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o rovném zacházení v zaměstnání (Neščáková, Jakubka 2013).

Vzhledem k tomu, že pracovní právo patří mezi soukromoprávní odvětví, uplatňují se v pracovněprávních vztazích také obecné zásady soukromého práva. Mezi tyto zásady patří hlavně zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, v níž se uplatňuje princip autonomie vůle subjektů a princip smluvní svobody, dále zásada dobrých mravů, zásada, že smlouvy mají být dodržovány, zásada zákazu zneužití práva a zásada nikomu není možné odeprít, co mu právem náleží (Kottnauer a kol. 2012).

Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ je zásadním principem uplatňujícím se v soukromém právu. V pracovněprávních vztazích si subjekty mohou svobodně zvolit, zda chtějí do pracovněprávního vztahu vstoupit a mají možnost upravit si samostatně práva a povinnosti v případě, že jim to zákon výslovně nezakazuje. Tomuto principu se říká **autonomie vůle**. Případy, kdy odchýlení od normy není možné, výslovně stanoví text zákona zákazem nebo příkazem. Dále pak existují ustanovení, od nichž je možné odchýlit se pouze ve prospěch zaměstnance. Jejich taxativní výčet uvádí § 363 zákoníku práce, který zpracovává předpisy Evropské unie. Normy, od kterých se není možné odchýlit, se nazývají kogentní normy. Takové normy připouštějí pouze jediné východisko řešení.

Dalším z principů je **princip smluvní svobody**. Tento princip znamená, že subjekty pracovněprávních vztahů si v mezích, které jim stanovuje zákoník práce, mohou většinu práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem stanovit na základě smluv a vnitropodnikových předpisů. Tato smluvní ujednání se budou vztahovat na pracovněprávní vztahy vzniklé mezi konkrétním zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci (Schmied, Trylč 2013).

Jednání v rámci pracovněprávních vztahů by neměla odporovat **dobrým mravům**. Chování zaměstnavatele i zaměstnance by proto mělo být v souladu s obecně uznávanými, byť nepsanými normami chování (Neščáková, Jakubka 2013).

1.5 Vztah pracovního práva a občanského práva

Pracovní právo je v ČR považováno za samostatné právní odvětví a od samého počátku svého vzniku řeší vztah k občanskému právu. Až do roku 2006 platil v České republice zákoník práce přijatý v roce 1965. Ten kodifikoval pracovní právo, ale současně způsoboval jeho úplné odtržení od občanského práva. Při přípravě nového zákoníku práce byla řešena a diskutována otázka vazby zákoníku práce na občanský zákoník. S přijetím nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., bylo rozhodnuto o použití principu delegace namísto principu subsidiarity, který je obvyklý v evropských zemích (Bělina a kol. 2012). Princip delegace znamenal, že ustanovení občanského zákoníku se používala pouze v případě, kdy zákoník práce na občanský zákoník výslovně odkazoval (Spirit a kol. 2009). Takto zakotvený princip v § 4 zákoníku práce byl napaden skupinou poslanců a předložen k posouzení Ústavnímu soudu ČR s návrhem na zrušení. Skupina poslanců namítala, že princip delegace zakládá právní nejistotu, způsobuje problémy v aplikaci právních norem díky nejasnostem, která z nich se má správně použít, a vyvrací důvěru v právo. Ústavní soud návrhu skupiny poslanců vyhověl a svým náleznem č. 116/2008 Sb. zrušil princip delegace v § 4, protože jej neshledal v souladu s principy právního státu, a nahradil ho principem subsidiarity. Na základě principu subsidiarity tak v současné době platí, že ustanovení občanského zákoníku, jako obecné úpravy soukromého práva, se používají ve vztahu k pracovnímu právu za podpůrné, tedy aplikují se v těch případech, pro které zákoník práce nestanoví vlastní úpravu. Ustanovení občanského zákoníku je však možné použít pouze v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů (Bělina a kol. 2012). To znamená, že zvláštní úprava v zákoníku práce má přednost před použitím ustanovení občanského zákoníku.

Ovšem v případě, že určitou otázku zákoník práce neupravuje, použijí se ustanovení občanského zákoníku, aniž by na ně zákoník práce musel výslovně odkazovat (Spirit a kol. 2009).

1.6 Pracovní poměr

Zaměstnanci mohou vykonávat závislou práci pouze v základním pracovněprávním vztahu a to v pracovním poměru a nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Pracovní poměr je nejtypičtějším a nejčastějším pracovněprávním vztahem (Bělina a kol. 2012).

Pracovní poměr můžeme rozdělit podle určitých kritérií na pracovní poměry podle „*doby trvání pracovního poměru, souběhu zákonných úprav, charakteru zaměstnavatele, způsobu vzniku, místa výkonu práce a rozsahu pracovní doby*“ (Bělina a kol. 2012, s. 182). Podle času, po který pracovní poměr trvá, rozeznáváme pracovní poměr uzavřený na dobu určitou a uzavřený na dobu neurčitou. Pracovní poměr může mít pramenem právní úpravy pouze zákoník práce nebo i jiný právní předpis, v tomto případě hovoříme o rozdělení podle souběhu zákonných úprav; rozdíl je dán v právech a povinnostech mezi jednotlivými pracovními poměry. Podle charakteru zaměstnavatele rozeznáváme pracovní poměry uzavírané s podnikatelským nebo nepodnikatelským subjektem, mohou se lišit rozsahem obsahu kolektivní smlouvy nebo i způsobem vzniku pracovního poměru, který může být u nepodnikatelského subjektu často založen jmenováním. Pracovní poměry mohou být podle způsobu vzniku rozděleny na vzniklé na základě pracovní smlouvy neboli dvoustranným právním úkonem a na vzniklé jmenováním neboli jednostranným právním úkonem. Podle místa výkonu práce rozeznáváme pracovní poměry, kdy zaměstnanci práci vykonávají v provozovně zaměstnavatele a kdy jí vykonávají mimo provozovnu, zpravidla z domova. Zaměstnanci mohou mít určenou týdenní pracovní dobu, anebo dobu kratší než týdenní; podle tohoto měřítka můžeme taktéž rozdělit pracovní poměr (Bělina a kol. 2012).

Vznik pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 33 na základě jedné ze dvou právních skutečností; buď uzavřením pracovní smlouvy, anebo jmenování na vedoucí pozici.

V odst. 3 je upraven vznik pracovního poměru jmenováním, zatímco ustanovení týkající se pracovní smlouvy jsou uvedena v následujícím paragrafu. Zákon stanoví, že jmenováním se zakládá pracovní poměr zaměstnanců, kteří jsou ustanovováni na vedoucí pracovní místo v případech stanovených zvláštním zákonem a v případech v tomto odstavci taxativně uvedených. Demonstrativní výčet zvláštních zákonů je uveden u tohoto ustanovení v poznámce pod čarou a patří mezi ně zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů a další. Taxativně uvedené vedoucí pozice obsazované na základě jmenování spadají do tzv. rozpočtové sféry a jsou to funkce ve státní a veřejné správě. Způsob jmenování zákon blíže neupravuje, pouze v odst. 4 stanovuje, kdo jmenování provádí na vedoucí pracovní místa taxativně uvedená v odst. 3 (zákoník práce § 33).

Naproti tomu uzavřením pracovní smlouvy vzniká pracovní poměr ve všech ostatních případech a je tedy v praxi převládajícím způsobem vzniku pracovního poměru. V obou případech se při vzniku pracovního poměru uplatňuje zásada svobodného projevu vůle obou stran (Bělina a kol. 2012).

Zákoník práce v § 33 odst. 2 uvádí, že v určitých případech na základě zvláštního zákona nebo stanov sdružení občanů vycházejících ze zvláštního zákona může být podmínkou vzniku pracovního poměru na konkrétní pracovní pozici zvolení. Uzavření pracovní smlouvy v tomto případě předchází zvolení osoby na dané pracovní místo oprávněným orgánem. Zvláštním zákonem se v tomto případě rozuměl zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, který byl zrušen přijetím NOZ, jež v současnosti obsahuje v § 214 – 302 právní úpravu spolku, korporace, nahrazující sdružení ve smyslu zrušeného zákona.

Před vznikem pracovního poměru kterýmkoliv z výše uvedených způsobů je povinností zaměstnavatele na základě § 31 zákoníku práce

obeznámit zaměstnance s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru, s pracovními podmínkami a rovněž se mzdovými podmínkami.

2. CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍ SMLOUVY

Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, které zakládá pracovní poměr na základě souhlasného projevu vůle osoby ucházející se o zaměstnání a zaměstnavatele. Pracovní smlouva odráží volbu a vůli obou účastníků. Osoba ucházející se o zaměstnání má právo na svobodný výběr zaměstnavatele, druhu práce a místa výkonu podle svých znalostí, schopností, zájmů a zdravotního stavu. Zaměstnavatel si vybírá budoucího zaměstnance podle požadavků na vykonávanou práci a s ohledem na kolektiv pracovníků (Bělina a kol. 2012).

2.1 Náležitosti pracovní smlouvy

Náležitosti pracovní smlouvy se týkají zejména jejího obsahu a formy. Platnost pracovní smlouvy je podmíněna dohodou účastníků alespoň na podstatných obsahových náležitostech učiněných v písemné formě (Spirit a kol. 2009).

V § 34 odst. 1 zákoníku práce jsou uvedeny obsahové náležitosti, kterými je vymezení druhu vykonávané práce, místo výkonu práce a den, kdy zaměstnanec začne práci vykonávat. Nově je v odst. 2 (původně v odst. 4) stanoven požadavek písemného uzavření pracovní smlouvy, který je podstatnou náležitostí týkající se formy pracovní smlouvy.

Druhem práce je v pracovní smlouvě vymezena stanovená oblast pracovních úkolů a činností, které bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat a plnit; tato oblast by měla být vymezena jasně a přesně. V souladu s touto smlouvou má zaměstnavatel povinnost přidělovat zaměstnanci jednotlivé pracovní úkoly a zaměstnanec má povinnost je plnit.

Místem výkonu práce rozumíme pracoviště zaměstnance, kde bude práci vykonávat. Podle potřeby může být místo výkonu vymezeno široce – celé území České republiky, nebo naopak velmi úzce – konkrétně vymezené pracoviště, pobočka nebo provozovna zaměstnavatele. Místo výkonu práce je náležitostí přesně danou, a zaměstnavatel nemůže zaměstnance přeložit

k výkonu práce do jiného místa bez jeho předchozího souhlasu (Kottnauer a kol. 2012).

Den nástupu do práce je den, s nímž zákoník práce v § 36 spojuje vznik pracovního poměru. Podle judikatury, rozsudku Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) ze dne 13. listopadu 2002 [sp. zn. 21 Cdo 811/2002] je den nástupu do práce stanoven buď konkrétním dnem v kalendářním roce, anebo jinou právní událostí, která však musí být stanovena dostatečně specificky, aby nezakládala možnost nejistoty, který den je jí myšlen (Kottnauer a kol. 2012).

Další náležitost pracovní smlouvy se týká formy: zákon stanovuje její písemné uzavření. Pokud by pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, byla by neplatná, s výjimkou případu, kdy zaměstnanec již začal práci vykonávat (Bělina a kol. 2012). V takovém případě se již podle § 20 zákoníku práce nelze neplatnosti pracovní smlouvy dožadovat. Neplatnost právního jednání je nově upravena v NOZ v ustanovení § 582, které stanoví, že jednání, které není učiněno v zákonem předepsané nebo smluvními stranami dohodnuté formě, je neplatné, pokud strany nedostatek dodatečně nenapraví. Neplatnosti právního jednání se lze dovolávat pouze do okamžiku, než byla započata jeho realizace. Z tohoto ustanovení se vychází i v případě pracovněprávních vztahů a platí i pro uzavírání pracovní smlouvy.

Ostatní skutečnosti, které mohou být v pracovní smlouvě upraveny, jsou již dobrovolnými ustanoveními, jež nemají vliv na platnost pracovní smlouvy, a záleží na dohodě konkrétních účastníků pracovněprávního vztahu. Těmito skutečnostmi mohou být mzdová ujednání, ujednání o zkušební době, ujednání zakotvující konkurenční doložku¹, ujednání o délce trvání pracovního poměru a ujednání o pracovních podmínkách, týkajících se například délky pracovní doby (Spirit a kol. 2009). Z § 37 zákoníku práce vyplývá, že v pracovní smlouvě mohou být uvedeny i informace o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, s nimiž je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit. Pokud zde tyto informace uvedeny nejsou, musí o nich

¹ Závazek zaměstnance nevykonávat po konkrétní, dohodnutou dobu po skončení zaměstnání práci, která by byla shodná s prací, kterou vykonával u tohoto zaměstnavatele.

zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance, a to do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.

Podmínkou uzavření pracovní smlouvy však je, že musí dojít ke shodě ohledně celého obsahu pracovní smlouvy.

Podle § 34, odst. 5 musí být pracovní smlouva vyhotovena ve dvou vyhotoveních, po jednom pro každou ze smluvních stran.

Zákoník práce zároveň v § 34 odst. 3 a 4 (dříve odst. 2 a 3) uvádí možnost a podmínky, za nichž může dojít k odstoupení od pracovní smlouvy. Odstoupit může kterákoliv ze stran pouze do doby, než zaměstnanec nastoupí do práce, a pro tento případ je vyžadována písemná forma. Zaměstnavatel může odstoupit od pracovní smlouvy navíc v případě, že by zaměstnanec ve stanovený den do práce nenastoupil, aniž by u něj nastala překážka v práci, anebo do jednoho týdne zaměstnavatele o důvodu své nepřítomnosti v práci neinformoval. Podle § 350a zákoníku práce se jedním týdnem rozumí sedm po sobě bezprostředně následujících kalendářních dnů.

2.2 Zkušební doba

Ujednání o zkušební době je jednou z fakultativních náležitostí pracovní smlouvy. Smluvní strany se mohou dohodnout, zda si v pracovní smlouvě zkušební dobu sjednají či nikoliv. Účelem ujednání o zkušební době je poskytnutí určitého času k tomu, aby se smluvní strany navzájem poznaly a zjistily, zda jim pracovní poměr a s ním spojené podmínky dohodnuté v pracovní smlouvě budou vyhovovat (Neščáková, Jakubka 2013). V případě, že se pro ně stane pracovní vztah nevyhovující, je možné pracovní poměr ve zkušební době jednoduše a rychle rozvázat (Bělina a kol. 2012).

Ustanovení o zkušební době jsou upravena v zákoníku práce v § 35, který v odst. 1 stanovuje dispozitivní právní úpravu ohledně sjednání zkušební doby. Pokud však zkušební dobu smluvní strany sjednají, nesmí přesáhnout *maximální délku* stanovenou zákoníkem práce v rozsahu tří po sobě bezprostředně jdoucích kalendářních měsíců u řadových zaměstnanců a

v rozsahu šesti měsíců v případě vedoucích zaměstnanců; u vedoucích zaměstnanců zákon přihlíží k větším požadavkům, které jsou na ně kladeny. Zkušební doba je počítána ode dne vzniku pracovního poměru, kterým je podle § 36 den sjednaný v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Smluvní strany si ovšem mohou sjednat zkušební dobu kratší než je stanovena zákoníkem práce. Zkušební dobu je možné sjednat i u vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr vzniká jmenováním.

Zkušební dobu, jak vyplývá z odst. 3 § 35 zákoníku práce, je možné sjednat kdykoliv před vznikem pracovního poměru, nejpozději však v den vzniku pracovního poměru nebo v den jmenování na pracovní pozici vedoucího zaměstnance.

V případě sjednání zkušební doby nemůže dojít k jejímu následnému prodloužení, prodloužit ji lze jen na základě zákonem stanovených důvodů, jimiž jsou překážky v práci trvající celý den, kdy zaměstnanec po celý den práci nevykonává, anebo z důvodu čerpání celodenní dovolené.

Pokud je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, nesmí délka zkušební doby přesáhnout polovinu délky trvání pracovního poměru. Zákoník práce stanovuje tuto podmínku v odst. 5 § 35 z důvodu ochrany zaměstnanců před tím, aby zkušební doba tvořila větší část doby trvání jejich pracovního poměru.

Ujednání o zkušební době musí být písemné, jinak je toto ujednání neplatné (Kottbauer a kol. 2012).

2.3 Pracovní smlouva na dobu určitou

Zákoník práce v § 39 upravuje podmínky uzavření pracovního poměru na dobu určitou. V odst. 1 je stanoveno, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, jestliže nebyla jednoznačně stanovena doba trvání pracovního poměru v pracovní smlouvě. Ujednání o délce pracovní doby je tedy fakultativní náležitostí pracovní smlouvy.

Podle odst. 2 pracovní poměr uzavřený na dobu určitou mezi stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem smí být uzavřen na dobu nejdéle 3 let

s možností jej 2x prodloužit nebo uzavřít znovu na stejně dlouhou dobu. Výsledná délka pracovního poměru mezi týmiž účastníky může tedy trvat maximálně 9 let. V případě, že mezi pracovními poměry na dobu určitou, uzavřenými mezi stejnými účastníky uplyne doba alespoň 3 let, tak se předchozí pracovní poměry opomíjejí.

V odstavcích 3 a 4 jsou uvedeny výjimky z ustanovení odst. 2. Jednou z nich jsou postupy podle zákona o zaměstnanosti, týkající se zaměstnávání cizích státních příslušníků, u nichž je udělováno pracovní povolení na dobu 2 let, a v případech zaměstnávání na veřejně prospěšné práce (Kottbauer a kol. 2012). Druhou výjimkou jsou s účinností od 1. 8. 2013 důvody plynoucí z provozu, nebo důvody vyplývající ze specifické povahy práce, v jejichž souvislosti se nelze na zaměstnavateli domáhat, aby zaměstnance zaměstnával na pracovní poměr na dobu neurčitou za splnění určitých podmínek. První podmínkou, která musí být splněna je postup, který musí patřičně odpovídat stanoveným důvodům. Druhou podmínkou je dohoda, uzavřená písemně, mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, v níž musí být obsaženo specifičtější určení důvodů, zásady odlišného postupu zaměstnavatele v souvislosti s prvotním či opakujícím se sjednáním pracovního poměru na dobu určitou, vymezení oblasti zaměstnanců, kteří budou daným postupem dotčeni a délka trvání dohody. V případě, že u zaměstnavatele není odborová organizace je možné upravit tyto otázky vnitřním předpisem namísto písemné dohody (zákoník práce § 39).

Ustanovení odst. 2 se také nepoužije na pracovní poměr uzavřený na dobu určitou mezi zaměstnancem a agenturou práce, jehož záměrem je přidělení zaměstnance na výkon práce k jinému zaměstnavateli. V § 307a a následujících zákoníku práce je blíže specifikováno agenturní zaměstnávání.

Zákoník práce též upravuje situaci, kdy dojde k uzavření pracovního poměru na dobu určitou, který nebyl uzavřen v souladu s odst. 2 až 4. V takovéto situaci zákoník práce v odst. 5 stanoví, že požaduje-li zaměstnanec pokračování v práci a dalším zaměstnávání a uvědomí-li o této skutečnosti písemně zaměstnavatele před uběhnutím doby, na níž byl pracovní poměr sjednán, považuje se tento pracovní poměr za pracovní poměr uzavřený na

dobu neurčitou. Obě strany mají možnost soudní cestou se dožadovat určení, zda podmínky stanovené v odst. 2 až 4 byly či nebyly splněny. Prekluzivní lhůta, v níž se mohou určení soudem domáhat, je stanovena 2 měsíce ode dne, kdy mělo dojít ke skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, tzn. od uplynutí stanovené doby (zákoník práce § 39).

Podle judikatury, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. září 2001 [sp. zn.: 21 Cdo 1990/2000 (R 41/2002)] je možné v pracovním poměru uzavíraném na dobu určitou stanovit délku trvání pracovního poměru buď *konkrétním časovým úsekem*, nebo obdobím stanoveným *délkou trvání konkrétně dohodnutých prací*, anebo na základě *jiných objektivně rozpoznatelných, ale časově neurčených skutečností*. Jedná se o takové skutečnosti, z nichž jasně vyplývá, kdy má pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončit, ačkoliv při sjednávání pracovního poměru smluvní strany ještě nemusí znát přesnou časovou délku jeho trvání. Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou určený časovým úsekem je stanoven podle kalendářních týdnů, měsíců či let (Kottnauer a kol. 2012).

3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – ZÁNİK PRACOVNÍ SMLOUVY

Skončení pracovního poměru je upraveno v samostatné části zákoníku práce v hlavě IV. a rozumíme jím zánik daného pracovněprávního vztahu.

Podle § 48 zákoníku práce může ke skončení pracovního poměru dojít pouze zákonem taxativně stanovenými způsoby.

Pracovní poměr může skončit právním jednáním učiněným jedním nebo oběma účastníky pracovního poměru, anebo právní událostí. Právním jednáním končí pracovní poměr dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, anebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Za právní událost, která má za následek skončení pracovního poměru, se považuje uplynutí stanovené doby, rozhodnutí soudu, smrt zaměstnance a za určitých okolností také smrt zaměstnavatele (Hůrka, Novák, Vrajík 2012).

3.1 Skončení pracovního poměru právními událostmi

Právní událostí rozumíme právní skutečnost, která nastane bez projevu vůle účastníků pracovního poměru a je tedy na jejich vůli nezávislá (Kottnauer a kol. 2012) zákoník práce v § 48 odst. 2 až 4 rozeznává, jak již bylo uvedeno výše, čtyři způsoby skončení pracovního poměru na základě právní události.

První právní událostí je *uplynutí stanovené doby*, kterou končí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. K jeho skončení však může dojít i dalšími způsoby stanovenými pro skončení pracovní poměru. Pracovní poměr *sjednaný na dobu výkonu určitých prací* končí dnem skončení těchto prací, zaměstnavatel má povinnost zaměstnance upozornit na termín ukončení těchto prací alespoň 3 dny předem. V případě, že zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele vykonává práce i po uplynutí doby, na kterou byl sjednán jeho pracovní poměr, znamená to, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou (zákoník práce § 65).

Uplynutím doby končí dle § 48 odst. 3 písmene c) zákoníku práce také pracovní poměr cizinců nebo osob bez státní příslušnosti, a to v případě, že uplyne doba platnosti jejich povolení k dlouhodobému pobytu anebo povolení k zaměstnání na základě zákona o zaměstnanosti. Povolení k dlouhodobému pobytu je vydáváno se záměrem zaměstnávání cizince na práci, na niž jsou kladeny vysoké kvalifikační požadavky nebo na zaměstnání cizince podle zvláštního zákona² a zvláštním způsobem.

Rozhodnutím soudu končí pracovní poměr výjimečně a týká se pouze cizinců nebo osob bez státní příslušnosti, a to v případě, že jejich pracovní poměr neskončil dříve jiným způsobem. Odst. 3 uvádí, že pracovní poměr u těchto osob končí dnem skončení jejich povolení k pobytu na území České republiky na základě vykonatelného rozhodnutí soudu o zrušení pobytu, anebo dnem, kdy byla daná osoba vyhoštěna z území České republiky na základě pravomocného rozsudku soudu (zákoník práce § 48).

Pracovní poměr končí také smrtí zaměstnance a to z důvodu, že již nemůže práci pro zaměstnavatele vykonávat osobně. Není tedy splněna jedna z podmínek vymezujících závislou práci a zároveň povinnost, která zaměstnanci z pracovního poměru vyplývá (Kottbauer a kol. 2012).

Smrtí zaměstnavatele končí pracovní poměr pouze v případě, že je fyzickou osobou a za podmínek stanovených v § 342 odst. 1, tedy za předpokladu, že oprávněná osoba nebude nadále pokračovat v dané živnosti a planě uplyne lhůta 3 měsíce ode dne, kdy zaměstnavatel zemřel.

3.2 Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků

Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků je nejběžnějším a také nejvýznamnějším způsobem, jak může být pracovněprávní vztah ukončen. Zákoník práce věnuje právní úpravě této problematiky velkou pozornost a upravuje ji velmi podrobně. Právním jednáním může pracovní

² Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a ve znění zákona č. 382/2008Sb. a zákona č. 427/2010Sb.

poměr skončit čtyřmi výše uvedenými způsoby, a to buď jako dvoustranné nebo jednostranné právní jednání (Bělina a kol. 2012).

3.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru (dále jen „dohoda“) je dvoustranným právním jednáním směřujícím k ukončení pracovního poměru. Je upravena v zákoníku práce v § 49 a je jediným dvoustranným právním jednáním. K jejímu přijetí je tedy vyžadován souhlasný projev vůle obou účastníků pracovního poměru (Bělina a kol. 2012).

Podstatnou obsahovou náležitostí dohody podle odst. 1 je určení dne, kdy má pracovní poměr skončit. V případě, že dojde k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na skončení pracovního poměru, končí dnem jimi dohodnutým a stanoveným v dohodě. Den skončení pracovního poměru musí být jasně a konkrétně stanoven, buď smluveným kalendářním dnem v měsíci, nebo jinou právní skutečností nevyvolávající pochyby, který den je jí myšlen. Jinou právní skutečností může být například skončení dohodnutých prací (Kottnauer a kol. 2012).

Podle odst. 2 § 49 zákoníku práce musí být dohoda uzavřena písemně. Jedná se o podstatnou náležitost, s jejímž nedodržením zákon spojuje neplatnost takto uzavřené dohody, pokud nedojde k nápravě nedostatku formy. Neplatnost takto učiněného jednání vyplývá z NOZ z § 582.

Tyto dvě náležitosti jsou jedinými podstatnými náležitostmi dohody. Důvody rozvázání pracovního poměru nemusí být v dohodě uvedeny, pouze na žádost zaměstnance je povinností zaměstnavatele důvody rozvázání pracovního poměru v dohodě uvést (Kottnauer a kol. 2012).

Zákon stanovuje, že dohoda musí být vyhotovena ve 2 vyhotoveních, po jednom pro každou ze smluvních stran.

3.2.2 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, směřujícím k ukončení pracovního poměru, které může učinit kterákoliv ze

smluvních stran. K ukončení pracovního poměru pak dojde po skončení výpovědní doby. Výpověď odráží vůli jedné ze smluvních stran ukončit pracovní poměr bez ohledu na vůli druhé strany (Bělina a kol. 2012). Výpověď je upravena v zákoníku práce v § 50 – 54.

Zákoník práce v § 50 stanovuje podstatné náležitosti výpovědi. Výpověď podaná jakoukoliv ze smluvních musí být sepsána písemně a doručena druhé straně, jinak by byla neplatná a k jejímu podání by se nepřihlíželo. Zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu a důvod nemusí ve výpovědi ani uvádět. Naopak zaměstnavatel, mající v pracovním poměru silnější pozici, může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů zákonem taxativně stanovených a uvedených v § 52. Tyto důvody musí být ve výpovědi jednoznačně a přesně specifikovány, tak aby nemohlo dojít k jejich záměně, a zároveň nesmí dojít ani k jejich následné změně. V případě, že smluvní strana požaduje odvolání výpovědi, je to možné pouze za předpokladu, že s odvoláním výpovědi druhá smluvní strana vysloví souhlas a obě tato jednostranná právní jednání budou učiněna v písemné formě.

Podle § 51 zákoníku práce výpovědi z pracovního poměru končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Důležitým okamžikem v tomto případě je doručení výpovědi druhé smluvní straně. Počínaje tímto okamžikem doručení nastávají právní účinky výpovědi. Okamžik doručení je důležitý také z hlediska běhu výpovědní doby. Počátek běhu výpovědní doby je stanoven v závislosti na dni doručení výpovědi druhé straně a počíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po měsíci, v němž došlo k doručení výpovědi druhé straně. Doručování výpovědi je popsáno v podkapitole 3.5 Doručování. Výpovědní doba je stanovena zákonem jako dvouměsíční, a to shodně pro zaměstnance i zaměstnavatele s tím, že smluvní strany si písemně mohou sjednat výpovědní dobu delší než je zákonná výpovědní doba, nikoliv však kratší. Horní hranice délky výpovědní doby není stanovena. Výpovědní doba končí uplynutím posledního dne v příslušném kalendářním měsíci.

Uvedení výpovědní doby není povinnou náležitostí výpovědi a ve výpovědi nemusí být délka výpovědní doby výslovně uvedena. V tomto případě se vychází z judikátu Nejvyššího soudu, kde podle jeho rozsudku ze

dne 15. října 2001 [sp. zn. 21 Cdo 2209/2000] „výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být proto, má-li být výpověď platná, ve výpovědi správně uvedena a nemusí být výslovně uvedena vůbec. Neuvede-li tedy zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby.“

Výpověď ze strany zaměstnance

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnanec má právo dát zaměstnavateli výpověď kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu.

V případě, že zaměstnanec dá zaměstnavateli výpověď z důvodu přechodu práv a povinností nebo přechodu jejich výkonu z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, končí pracovní poměr předchozím dnem, před tím, než se realizuje přechod práv a povinností, anebo přechod jejich výkonu. Tento případ je upraven v § 51a zákoníku práce a jedná se o výjimku z délky trvání výpovědní lhůty. Výpovědní doba je v tomto případě zkrácena, a to z důvodu ochrany práva zaměstnance svobodně si zvolit zaměstnavatele a nemuset vykonávat práci pro nového zaměstnavatele, na něhož práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly.

Výpověď ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z osmi taxativně stanovených důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Tyto důvody můžeme rozdělit do tří skupin: organizační důvody, zdravotní důvody a důvody spočívající v nesplnění požadavků nebo porušování povinností.

Organizačními důvody rozumíme případy, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje nebo v rámci zaměstnavatele probíhají organizační změny, na jejichž základě se zaměstnanec pro zaměstnavatele stane nadbytečným (zákoník práce § 52).

Pokud se zaměstnavatel ruší, dochází k zastavení výkonu jeho podnikání. Podle judikatury, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. června 1997 [sp. zn. 2 Cdon 727/96] zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď

z důvodu § 52 písmene a) zákoníku práce - zrušení části zaměstnavatele v případě, že v důsledku provedené organizační změny, zrušením své části, není schopen pro zaměstnance zabezpečit výkon práce v místě sjednaném v pracovní smlouvě.

Přemístěním zaměstnavatele nebo jeho části rozumíme situaci, kdy zaměstnavatel přestěhovává své podnikatelské aktivity na jiné místo a již nadále nebude moci zaměstnancům přidělovat práci v původním místě sjednaném v pracovní smlouvě. V případě, že se jedná pouze o přemístění části zaměstnavatele, výpověď z tohoto důvodu může být dána pouze zaměstnanci, který pracoval v přemísťované části (Kottnauer a kol. 2012). V těchto případech je možné zaměstnanci dát výpověď podle § 52 písmene b) zákoníku práce.

Třetím výpovědním důvodem z organizačních důvodů je výpověď zaměstnavatele podle § 52 písmene c) zákoníku práce, kdy se *„zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.“* Jedná se o důvod, který bývá zaměstnavateli nejvíce využívaným důvodem výpovědi. O nadbytečnosti zaměstnance se hovoří v souvislosti s tím, že se pro zaměstnavatele stane přebytečným z důvodu, že jím vykonávané práce již nejsou potřeba vykonávat, nebo není potřeba je vykonávat v původním rozsahu. Pokud se pro zaměstnavatele stane jeden či více zaměstnanců nadbytečnými, je plně v kompetenci daného zaměstnavatele posouzení jednotlivých zaměstnanců a výběr toho, kterého propustí (Kottnauer a kol. 2012). Jestliže zaměstnavatel použije tento výpovědní důvod, tak podle judikátu, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2012 [sp. zn. 21 Cdo 1138/2011] zde musí být příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance znamenající regulaci stavu zaměstnanců nebo jejich kvalifikačního složení. Tento rozsudek vycházel zároveň z dřívějšího rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. února 1968 [sp. zn. 6 Cz 215/67], v němž bylo nejvyšším soudem konstatováno, že v důsledku této organizační změny nemusí dojít k poklesu celkového počtu zaměstnanců, může dojít i

k jejich navýšení, neboť zaměstnavatel sleduje kromě počtu zaměstnanců především strukturu zaměstnanců z hlediska jejich znalostí, schopností a povolání (Hůrka, Novák, Vrajík 2012).

Výpověď ze zdravotních důvodů je možné dát zaměstnanci ve dvou případech upravených v písmenech d) a e) příslušného paragrafu. Zaměstnanec nemůže pokračovat ve výkonu sjednané práce z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo z důvodu hrozícího nebezpečí nemoci z povolání, anebo proto, že dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice na základě rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví; zaměstnanec na základě svého zdravotního stavu ztratil dlouhodobě zdravotní způsobilost. V obou případech daný stav zaměstnance vychází z lékařského posudku vystaveného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb, anebo na základě rozhodnutí správního orgánu přezkoumávajícího daný posudek.

Dalším výpovědním důvodem je nenaplnění předpokladů pro výkon práce stanovených právními normami, nebo zaměstnavatelem nezpůsobené nenaplnění nároků na náležitý výkon práce ze strany zaměstnance (zákoník práce § 52). Zákonem stanovené předpoklady se vztahují k určitému druhu práce a tím pádem se týkají všech zaměstnanců, kteří danou práci u zaměstnavatele vykonávají. Nároky stanovené zaměstnavatelem se však mohou týkat pouze určité specifické činnosti v rámci daného druhu práce a tím pádem se mohou týkat pouze některých zaměstnanců a většinou vyplývají z vnitřních norem, anebo z pracovní smlouvy (Kottnauer a kol. 2012). Zaměstnanec může dostat z tohoto důvodu výpověď i v případě, že nejsou požadavky zaměstnavatele naplněny, protože zaměstnanec nepodává dostatečný pracovní výkon. Podmínkou výpovědi je však písemné upozornění zaměstnance ze strany zaměstnavatele na nedostatečný pracovní výkon v předchozích 12 měsících a poskytnutí přiměřené doby na zjednání nápravy, která však nevedla k zlepšení pracovního výkonu.

Poslední 2 důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele se vztahují k porušování povinností ze strany zaměstnance. Zaměstnanec závažným způsobem nedodrží povinnosti stanovené pro výkon dané práce zákonem, anebo nastanou příčiny stanovené v zákoně, na jejichž základě může

zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel z důvodu stanovených v § 55 zákoníku práce pro porušování povinností zaměstnancem zvláště hrubým způsobem, anebo v případě odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu. Podrobněji uvedeno v následující podkapitole - okamžité zrušení pracovního poměru (zákoník práce § 52). Zákoník práce výslovně neuvádí, jaké porušení povinnosti je závažné a jaké méně závažné. Za zvláště závažné porušení povinnosti lze považovat nedodržení povinnosti vyplývající z § 303 odst. 4 zákoníku práce, zákaz podnikání určitých zaměstnanců bez uděleného písemného souhlasu svého zaměstnavatele, neomluvená nepřítomnost v práci, ohrožení zdraví ostatních zaměstnanců a další (Kottnauer a kol. 2012). Výpověď může být dána podle písmene g) § 52 zákoníku práce také pokud zaměstnanec porušuje povinnosti stanovené zákonem méně závažným způsobem, zato však pravidelně, a to jen za předpokladu, že byl zaměstnavatelem písemně upozorněn v předchozích šesti měsících na možnost výpovědi. Jedná-li se o pravidelné porušení pracovní povinnosti méně závažným způsobem, musí zaměstnanec porušit pracovní povinnosti alespoň třikrát (Kottnauer a kol. 2012). Výpověď z tohoto důvodu může být dána pouze ve lhůtě dva měsíce ode dne, kdy zaměstnavatel důvod k výpovědi zjistil, v případě zaměstnance v pracovním poměru v zahraničí do dvou měsíců od jeho návratu do České republiky, nejpozději však ve lhůtě jeden rok ode dne, kdy výpovědní důvod vznikl. V případě, že bude porušení povinností stanovených zákonem prošetřováno příslušným orgánem v době, kdy je zaměstnavatel oprávněn dat zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, má právo mu ji dát ve lhůtě do dvou měsíců ode dne, kdy byl informován o výsledcích prošetřování (zákoník práce § 58).

S účinností od 1. ledna 2012 přibyl do zákoníku práce nový výpovědní důvod, kterým je porušení povinností stanovených v § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem. Aby mohla být zaměstnanci dána výpověď z toho důvodu, musí zaměstnanec porušit jiné povinnosti související s pracovní neschopností. Zaměstnanec v době trvání pracovní neschopnosti je povinen zůstat v místě bydliště či dočasného pobytu a dodržovat stanovené vycházky,

co do doby a rozsahu, a to původně v prvních 14 kalendářních dnech a nově od 1. ledna 2014 v prvních 21 kalendářních dnech. Bližší úpravu uvádí zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Výpověď z tohoto důvodu může zaměstnavatel zaměstnanci dát pouze ve lhůtě jeden měsíc ode dne, kdy zaměstnavatel důvod zjistil, nejpozději však ve lhůtě jeden rok ode dne, kdy výpovědní důvod vznikl. V případě, že porušení povinnosti bude prošetřováno příslušným orgánem v době, kdy má zaměstnavatel právo dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, je oprávněn dát mu výpověď ve lhůtě do jednoho měsíce ode dne, kdy byl informován o výsledcích prošetření (zákoník práce § 57).

Podle § 61 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen svůj záměr dát zaměstnanci výpověď nejprve projednat s odborovou organizací podniku. Výpověď pro člena orgánu odborové organizace ve funkčním období nebo do jednoho roku od skončení funkčního období musí odborová organizace odsouhlasit. Pokud odborová organizace neodmítne udělit souhlas do 15 dnů ode dne požádání, považuje se souhlas za udělený a zaměstnavatel je povinen jej použít pouze ve lhůtě dvou měsíců. Pokud odborová organizace odmítne udělit souhlas, je výpověď neplatná. V případě sporu a jsou-li splněny všechny ostatní podmínky může platnost výpovědi potvrdit soud. Toto ustanovení se vztahuje také na okamžité skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel má zároveň povinnost informovat odborovou organizaci podniku o všech ostatních formách skončení pracovního poměru, a to ve lhůtách, které si s ní dohodl.

Zákoník práce v určitých životních situacích chrání zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru a stanovuje tzv. ochrannou dobu, v níž zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát výpověď. Výpověď daná v ochranné době by byla neplatná. Touto ochranou dobou je podle § 53 období:

- 1) trvání pracovní neschopnosti, která nebyla způsobena záměrně anebo v důsledku požití alkoholických či jiných návykových látek; trvání ústavního ošetřování či lázeňského léčení od návrhu na přijetí až do propuštění z daného

zařízení; pokud byla příčinou ústavního ošetřování tuberkulóza, je ochranná doba prodloužena, a to o šest měsíců od propuštění,

- 2) od povolání k vojenskému cvičení po celou dobu jeho trvání až do dvou týdnů po jeho skončení,
- 3) vykonávání veřejné funkce,
- 4) těhotenství, trvání mateřské či rodičovské dovolené,
- 5) trvání dočasné nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu prací v noci na základě lékařského posudku, jestliže hlavní náplní práce zaměstnance jsou činnosti vykonávané v noci.

Jestliže zaměstnanec dostal výpověď předtím, než se na něj začalo vztahovat ustanovení o ochranné době a pracovní poměr měl mezi ním a zaměstnavatelem skončit uplynutím výpovědní doby v průběhu ochranné doby, výpovědní doba se během ochranné doby pozastavuje. Po skončení ochranné doby doběhne zbývající část výpovědní doby a tím skončí pracovní poměr. Na žádost zaměstnance je možné skončit pracovní poměr v původním termínu, bez jeho prodloužení z důvodu ochranné doby.

Právní úprava zákoníku práce v § 54 vymezuje výpovědní důvody, na které se zákaz výpovědi nevztahuje, přestože by jinak byl zaměstnanec proti výpovědi chráněn. Jedná se o případy:

- 1) výpovědi podle § 52 písmene a) a b) z organizačních důvodů. Výjimky z písmene b) jsou případy přemístování zaměstnavatele mezi více místy výkonu práce, které má zaměstnanec pro výkon práce uvedeny v pracovní smlouvě, a v případě těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené.
- 2) Výpovědi dané z příčin, pro něž by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Výjimky se vztahují pouze na zaměstnankyně na mateřské dovolené a na zaměstnance na rodičovské dovolené po dobu jejího oprávněného trvání. V situaci, kdy by výpovědní doba pro

tohoto zaměstnance či zaměstnankyni měla uplynout v době trvání mateřské či rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba a tím i pracovní poměr zároveň s koncem této dovolené.

- 3) Výpovědi podle § 52 písmene g) a h) pro porušení povinností stanovených zákonem, anebo stanovených v zákoníku práce v § 301a a vyplývající z dalších právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Obdobně jako u předchozích případů se toto ustanovení nevztahuje na těhotné zaměstnankyně a na dobu, kdy čerpají mateřskou či rodičovskou dovolené.

3.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, které může učinit kterýkoliv z účastníků pracovního poměru, s cílem skončit pracovní poměr okamžitě, tzn. v okamžiku doručení oznámení druhému účastníkovi. Toto je zásadní rozdíl oproti výpovědi, kde pracovní poměr končí až po uplynutí výpovědní doby. Jedná se o jednostranné právní jednání, k němuž není vyžadován souhlas druhého účastníka a vzhledem k jeho vážnému a bezprostřednímu účinku je velmi výjimečným a málo využívaným způsobem skončení pracovního poměru (Bělina a kol. 2012). Pro zaměstnance i zaměstnavatele jsou zákonem taxativně stanoveny důvody, pro něž mohou strany okamžitě zrušit pracovní poměr. Jedná se o případy, v nichž není možné po smluvních stranách požadovat setrvání v pracovním poměru po dobu trvání výpovědní doby (Kottbauer a kol. 2012). Okamžité zrušení pracovního poměru je upraveno v zákoníku práce v § 55 a následujících. Podstatné náležitosti okamžitého zrušení jsou stanoveny v § 60 zákoníku práce. Je jimi uvedení důvodů zrušení pracovního poměru a písemná forma. Důvody musí být v oznámení o zrušení uvedeny bez rozdílu, zda ho činí zaměstnanec nebo zaměstnavatel, a musí být jasně a specificky vymezeny, aby nemohly být zaměněny a dodatečně měněny. Oznámení o zrušení musí být učiněno a

předáno druhé straně v písemné podobě, jinak by se k němu nepřihlíželo. Doručování oznámení o zrušení se provádí stejným způsobem jako v případě výpovědi, popsáno v podkapitole 3.5 Doručování.

Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr ze dvou důvodů. Prvním z nich je podle § 55 odst. 1 písmene a) *„pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v jejich přímé souvislosti k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců.“* Druhý důvod spočívá v porušení povinností ze strany zaměstnance, které jim pro jejich práci vyplývají ze zákona. Toto porušení musí být učiněno zvláště hrubým způsobem. Jedná se o důvod, který je srovnatelný s výpovědním důvodem uvedeným v § 52 písmene g) a h) zákoníku práce. Stejně jako v případě výpovědi však není možné skončit tímto způsobem pracovní poměr těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Lhůty, v nichž je zaměstnavatel oprávněn takto zrušit pracovní poměr jsou stejné jako v případě výpovědi ze stejných důvodů. Subjektivní lhůta je jeden měsíc v případě porušení jiné povinnosti a dva měsíce v případě porušení povinnosti stanovené zákonem, objektivní lhůta je v obou případech jeden rok. Zaměstnavatel je zároveň povinen o této skutečnosti předem informovat odborovou organizaci podniku (zákoník práce § 57 a § 58). Blíže uvedeno v předchozí podkapitole – Výpověď z pracovního poměru.

Zaměstnanec je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr taktéž ze dvou důvodů, který plynou z § 56, a to ze zdravotních, anebo z důvodů zaměstnavatelova prodlení s vyplacením finanční odměny. Ze zdravotních důvodů je možné zrušit pracovní poměr v případě, že zaměstnavatel zaměstnance nepřeložil k výkonu jiné, pro něj vyhovující práce do 15 dnů ode dne, kdy mu zaměstnanec odevzdal lékařský posudek, který dokládá neschopnost výkonu dosavadní práce bez závažného ohrožení jeho zdraví. Zaměstnancovo přeložení k výkonu jiné práce je založeno na lékařském posudku vypracovaném poskytovatelem pracovních lékařských služeb, anebo

rozhodnutím správního orgánu, který měl daný posudek prověřit. Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na práci, která je pro něj vhodná z hlediska jeho zdravotního stavu, vyplývá z ustanovení § 41 odst. 6. Z důvodu prodlení zaměstnavatele s vyplacením finanční odměny je zaměstnanec oprávněn zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel do 15 dnů od konce období splatnosti neposkytl mzdu či plat nebo její část či náhradu mzdy nebo platu. Splátnost mzdy nebo platu vyplývá z ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce. Odměna za práci je obecně splatná po skončení předmětných prací, nejpozději však v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, v níž na ni zaměstnanci vznikl nárok. Na otázku, zda se termín splatnosti odvíjí od ustanovení v zákoně nebo od ujednání v pracovní smlouvě, poskytl odpověď rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012 [sp. zn. 21 Cdo 2565/2011] ze kterého vyplývá, že ustanovení § 141 odst. 1 není ustanovením, od něhož se nelze smluvní úpravou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem odchýlit. V případě, že si zaměstnavatel a zaměstnanec smluvně sjednají termín splatnosti mzdy nebo platu odlišně od § 141 odst. 1 zákoníku práce, odvíjí se 15 denní lhůta od uplynutí smluvně sjednaného termínu splatnosti (Hůrka, Novák, Vrajík 2012).

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je také limitováno lhůtami, ve kterých je zaměstnanec oprávněn učinit toto právní jednání. Subjektivní lhůta je dva měsíce ode dne, kdy zaměstnanec zjistil důvod pro zrušení pracovního poměru, nejpozději však v objektivní lhůtě jeden rok ode dne jeho vzniku. Zaměstnanci, který zruší pracovní poměr z jednoho z výše uvedených důvodů, náleží od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu; výsledná částka je dána průměrným měsíčním výdělkem zaměstnance, který mu náleží po dobu trvání výpovědní doby (zákoník práce § 56 a § 59).

Zákoník práce uvádí nově od 1. ledna 2014 ještě třetí způsob okamžitého zrušení pracovního poměru, a to zákonnými zástupci s přivolením soudu v případě pracovního poměru uzavřeného s nezletilým zaměstnancem mladším 16 let. Ustanovení § 56a zákoníku práce vychází z právní úpravy obsažené v NOZ v § 35. Zákonný zástupce tak může učinit, jestliže je to nezbytné v zájmu ochrany zdraví, rozvoje a vzdělání nezletilého. Povinností

zákonného zástupce je doručení jednoho vyhotovení oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

3.2.4 Hromadné propouštění

Hromadné propouštění je termín, který se používá pro skončení pracovních poměrů výpovědí zaměstnavatele z organizačních důvodů v případě, že je dána většímu počtu zaměstnanců v období třiceti kalendářních dní. Zákoník práce vymezuje pojem v § 62 – 64 v souladu s právem Evropské unie, a to počtem nebo procentem propouštěných zaměstnanců ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnaných (Kottnauer a kol. 2012). O hromadné propouštění se podle odst. 1 § 62 zákoníku práce jedná, jestliže je propuštěno nejméně:

- 1) *„deset zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,*
- 2) *10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,*
- 3) *30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.“*

Pokud bude dána výpověď alespoň pěti zaměstnancům z výše uvedených důvodů, do hromadného propouštění se zahrnují také zaměstnanci, s nimiž byl ze stejných důvodů a v daném období skončen pracovní poměr dohodou.

Se záměrem hromadně propustit zaměstnance vyplývají zaměstnavateli další povinnosti vůči podnikové odborové organizaci, vůči radě zaměstnanců a dále vůči Úřadu práce. Jeho povinností je podnikové orgány písemně informovat nejméně 30 kalendářních dní předem o úmyslu hromadně propouštět zaměstnance a o zákonem stanovených náležitostech a dohodnout se s nimi na opatřeních, které do budoucna povedou k prevenci nebo k omezení hromadného propouštění a ke snížení jeho negativních důsledků pro zaměstnance včetně eventuálního přidělení zaměstnanců k práci na jiné pracoviště. Zákonem stanovenými náležitostmi jsou důvody, pro něž

zaměstnavatel přistoupil k takovému řešení, počet a kvalifikační struktura propouštěných zaměstnanců, počet a kvalifikační struktura všech ostatních zaměstnanců, období, ve kterém k propouštění dojde, kritéria použitá pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, a výše jejich odstupného. Vůči Úřadu práce má zaměstnavatel rovněž povinnost písemně informovat jeho místně příslušnou krajskou pobočku o hromadném propouštění, zahrnujícím stejné náležitosti, o nichž má povinnost informovat podnikové orgány, především informace týkající se propouštěných zaměstnanců a vyjednávání s odbory a radou zaměstnanců. Písemné oznámení musí být doručeno také odborovému orgánu podniku a radě zaměstnanců.

V případě, že dojde k závaznému rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce písemně doručit zprávu o tomto svém rozhodnutí a o výsledku vyjednávání s odborovými orgány a radou zaměstnanců. Zpráva musí obsahovat údaje o počtu a kvalifikační struktuře propouštěných zaměstnanců. Zaměstnavatel je rovněž povinen zprávu doručit také podnikovému odborovému orgánu a radě zaměstnanců. Oba orgány působící u zaměstnavatele mají právo se k doručené zprávě vyjádřit a svoje vyjádření zaslat krajské pobočce Úřadu práce. Výjimku z povinnosti doručit zprávu má pouze zaměstnavatel, na něhož bylo vydáno rozhodnutí o úpadku podle insolvenčního zákona, zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů, pokud o to Úřad práce nepožádá (zákoník práce § 62). Doručování zprávy zaměstnavatelem Úřadu práce se provádí stejně jako v případě doručování výpovědi podle § 334 zákoníku práce, viz podkapitola 3.5 Doručování (Kottnauer a kol. 2012). Zaměstnavatel má zároveň informační povinnost vůči zaměstnanci oznámit mu den doručení této zprávy Úřadu práce.

Zaměstnavatele, u kterého není zřízen odborový orgán ani rada zaměstnanců, realizuje veškerou oznamovací povinnost, která by mu jinak plynula vůči těmto podnikovým orgánům ze zákona, vůči každému takto propouštěnému zaměstnanci (zákoník práce § 62).

Výpovědí končí pracovní poměr hromadně propouštěných zaměstnanců v souladu s § 63 zákoníku práce až po uplynutí zákonem stanovené doby od doručení písemné zprávy místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Tato doba je stanovena na 30 kalendářních dní; o tuto délku se prodlužuje výpovědní doba, jedná se tedy o výjimku ze zákonem stanovené 2 měsíční výpovědní doby. Pracovní poměr se o tuto dobu neprodlužuje v případě, že zaměstnanec oznámí, že nevyžaduje prodloužení trvání pracovního poměru a v případě, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

3.2.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním s cílem skončit pracovní poměr ve zkušební době, byla-li sjednána (Bělina a kol. 2012). Tento institut skončení pracovního poměru je upraven v § 66 zákoníku práce a umožňuje kterékoli ze stran jednoduše skončit pracovní poměr v této době z jakéhokoliv důvodu, anebo i bez uvedení důvodu. Pro zaměstnavatele platí jediné omezení a to, že nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době zaměstnanci za trvání dočasné pracovní neschopnosti v zákonem stanovené době. Touto dobou bylo původně prvních 14 kalendářních dnů a od 1. ledna 2014 byla doba prodloužena na prvních 21 kalendářních dnů (zákoník práce § 66). Právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době je odlišná od právní úpravy ostatních jednostranných právních jednání. Cílem v tomto případě není ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru, ale možnost obou stran jednoduše rozvázat pracovní poměr v případě, že jim spolupráce s druhou stranou nevyhovuje (Bělina a kol. 2012).

Má-li dojít k platnému zrušení pracovního poměru ve zkušební době, musí být učiněno danou smluvní stranou písemně. Ze zákona tento pracovní poměr končí dnem doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, není-li v něm stanoven pozdější termín skončení (zákoník práce § 66).

3.3 Odstupné

Odstupné představuje peněžitou částku, která náleží zaměstnanci ze zákona v případě, že s ním zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů, uvedených v § 52 písmene a) – c) zákoníku práce, nebo dohodou ze stejných důvodů. Jedná se o peněžitý příspěvek od zaměstnavatele jako kompenzaci za ztrátu zaměstnání, kterou zaměstnanec sám nezavinil (Bělina a kol. 2012). Částka odstupného je určena pro každého zaměstnance jeho průměrným měsíčním výdělkem.

V závislosti na délce trvání pracovního poměru u daného zaměstnavatele zákoník práce v § 67 odst. 1 stanovuje nejnížší výši odstupného:

- 1) trval-li pracovní poměr kratší dobu než jeden rok je výše odstupného stanovena jako jednonásobek průměrného výdělku,
- 2) trval-li pracovní poměr dobu delší než jeden rok, ale kratší než dva roky je výše odstupné stanovena jako dvojnásobek průměrného výdělku,
- 3) trval-li pracovní poměr nejméně dva roky je výše odstupného stanovena jako trojnásobek průměrného výdělku,
- 4) v případě rozvázání pracovního poměru v době, kdy zaměstnanec pracuje v režimu konta pracovní doby³ a kolektivní smlouva umožňuje práci přesčas započíst do pracovní doby v následujícím vyrovnávacím období, které je omezené délkou trvání a rozsahem převáděných prací zákonem, má zaměstnanec také nárok na odstupné. Odstupné je podle délky trvání pracovního poměru určeno na základě výše uvedených tří bodů a zaměstnanci k této částce navíc náleží trojnásobek jeho měsíčního výdělku.

³ Jedná se o formu rozvržení pracovní doby, v níž zaměstnavatel zadává zaměstnanci práci v rozsahu odpovídajícím jeho potřebě, a vyplácí za ni zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzdu ve stálé měsíční výši.

Aby zaměstnavatelé právní úpravu neobcházeli, bylo stanoveno, že se do délky trvání pracovního poměru započítává i dřívější pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele, pokud doba mezi jednotlivými pracovními poměry nebyla delší než šest měsíců.

Odstupné náleží ze zákona také zaměstnancům, kteří dostali výpověď z pracovního poměru ze zdravotních důvodů nebo s nimi byl rozvázán pracovní poměr dohodou ze stejných důvodů. Důvodem je, že zaměstnanci nemohou na základě lékařského posudku nadále vykonávat tuto práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání; tento důvod uvádí zákoník práce v § 52 písmene d). Odstupné jim však nenáleží v případě, že se zaměstnavatel zproští odpovědnosti tím, že prokáže, že daná událost vznikla pouze na základě jedné ze dvou příčin uvedených v § 367 odst. 1 zákoníku práce. Tj. újma na zdraví vznikla jako následek buď zaměstnancem zaviněného porušení předpisů či bezpečnosti práce, s nimiž byl seznámen, anebo jednáním zaměstnance, který byl pod vlivem návykové látky a zaměstnavatel nemohl dané škodě zabránit.

Odstupné zaměstnanci náleží po skončení pracovního poměru a zaměstnavatel mu jej vyplácí v bezprostředně následujícím výplatním termínu, v němž zaměstnancům vyplácí mzdu nebo plat. Zaměstnavatel se však může se zaměstnancem písemně dohodnout na jiném termínu výplaty mzdy, kterým může být den skončení pracovního poměru, anebo pozdější datum (zákoník práce § 67).

Zákoník práce předvídá situaci, kdy je zaměstnanec povinen odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit. A to v případě, že zaměstnanec znovu nastoupí do práce k zaměstnavateli, u něhož předtím pracoval v pracovním poměru a dostal výpověď s nárokem na odstupné, předtím než uplyne doba určená podle počtu násobků průměrných výdělků, z kterých byla výše odstupného vypočítána. Nástupem k témuž zaměstnavateli se rozumí uzavření nové pracovní smlouvy a vznik nového pracovního poměru nebo výkon práce na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti. Pokud je zaměstnanec povinen vrátit poměrnou část odstupného je tato část určena počtem kalendářních dní, jež zbývají od zaměstnancova nástupu do práce do uplynutí doby, jejímž uplynutím by povinnost odstupné vrátit zanikla (zákoník práce § 68).

3.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatným rozvázáním pracovního poměru rozumíme takové rozvázání pracovního poměru, při němž nejsou splněny všechny zákonem stanovené podmínky pro platné skončení pracovního poměru daným způsobem, a takto učiněné právní jednání je neplatné. Zákoník práce hovoří o tzv. relativní neplatnosti, kde podmínkou neplatnosti právního jednání je to, že se účastník neplatnosti dovolává u soudu a to ve lhůtě dvou měsíců ode dne skončení pracovního poměru. Jedná se o prekluzivní lhůtu, jejímž marným uplynutím právo nárok uplatnit zaniká (Spirit a kol. 2009).

Neplatně rozvázat pracovní poměr může zaměstnavatel i zaměstnanec a záleží na druhé smluvní straně, zda v případě neplatného rozvázání pracovního poměru trvá či netrvá na dalším zaměstnávání. V případě, že účastník postižený neplatným rozvázáním pracovního poměru trvá na dalším zaměstnávání, pracovní poměr trvá nadále a účastníkovi náleží náhrada mzdy nebo náhrada škody podle toho, zda jde o zaměstnance či zaměstnavatele. V případě, že účastník na dalším zaměstnávání netrvá, stanovuje zákoník práce, že pracovní poměr skončil dohodou (Bělina a kol. 2012).

Zaměstnavatel může neplatně rozvázat pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. V případě, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, a to za dobu od písemného oznámení zaměstnavateli, že na pracovního poměru trvá, do doby, kdy mu zaměstnavatel poskytne možnost pokračovat ve výkonu práce nebo do doby platného skončení pracovního poměru. Novela zákoníku práce doplnila ustanovení § 69 o moderační právo soudu. Na základě tohoto práva může soud náhradu mzdy nebo platu na žádost zaměstnavatele v dalším období snížit, ale pouze v případě, že celková doba přesáhne šest měsíců. Soud v takovém případě přihlíží k situaci zaměstnance, zda má jiné zaměstnání, k výši jeho výdělku, nebo k důvodům, proč není zaměstnán jinde. Netrvá-li zaměstnanec na dalším zaměstnávání, skončí neplatně rozvázaný pracovní poměr dohodou. Dnem skončení pracovního poměru, nedohodnou-li se smluvní strany písemně jinak, je v případě výpovědi uplynutí posledního dne výpovědní doby a v případě okamžitého zrušení nebo

zrušení ve zkušební době den, který je ve zrušení uveden. V daném případě má však zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu, určené průměrným výdělkem, po dobu výpovědní doby (zákoník práce § 69).

Zaměstnanec může neplatně rozvázat pracovní poměr stejným právním jednáním jako zaměstnavatel. Rozváže-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr, opět záleží na druhém účastníkovi, v tomto případě zaměstnavateli, zda trvá či netrvá na dalším zaměstnávání. V případě, že zaměstnavatel trvá na pokračování pracovního poměru a oznámí-li tuto skutečnost písemně zaměstnanci bez zbytečného odkladu, tak pracovní poměr trvá nadále. Jestliže zaměstnanec odmítne pokračovat v práci, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, vzniklé v důsledku nevykonávání práce, ode dne písemného oznámení zaměstnanci. Netrvá-li zaměstnavatel na dalším výkonu práce ze strany zaměstnance a tím na trvání pracovního poměru, má se za to, že pracovní poměr skončil dohodou. Den skončení pracovního poměru, nebyl-li písemně mezi smluvními stranami dohodnut jiný den, je v případě výpovědi poslední den výpovědní doby a v případě okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době den uvedený v tomto zrušení. Zaměstnavatel rozhodnutím, že netrvá na dalším zaměstnávání zaměstnance, ztrácí právo po něm požadovat náhradu škody (zákoník práce § 70).

V případě neplatně rozvázaného pracovního poměru dohodou se zaměstnancův nárok na náhradu mzdy nebo platu posuzuje stejným způsobem, jako kdyby dostal od zaměstnavatele neplatnou výpověď. Zaměstnavatel v tomto případě nemá nárok na uplatňování náhrady škody (zákoník práce § 71).

3.5 Doručování

Zaměstnavatel doručuje veškeré písemnosti týkající se pracovního poměru zaměstnanci zásadně do vlastních rukou a to na pracovišti zaměstnance, v místě jeho bydliště nebo na jiném místě, kde je zaměstnanec k zastížení, nebo prostřednictvím sítě nebo služeb elektronických komunikací. Není-li možné doručit písemnost osobně, doručuje zaměstnavatel písemnost

prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb do vlastních rukou. Doručuje-li zaměstnavatel písemnost osobně, považuje se písemnost za doručenu i v případě, že zaměstnanec její přijetí odmítne (zákoník práce § 334).

Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je možné pouze za předpokladu, že s doručováním tímto způsobem zaměstnanec předem písemně souhlasil a poskytl zaměstnavateli k tomuto účelu svojí adresu. Doručovaná písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem⁴ a je doručena v okamžiku, kdy zaměstnanec přijetí zprávy potvrdí datovou zprávu rovněž s uznávaným elektronickým podpisem. Písemnost se považuje za nedoručenou v případě, že se zasláná písemnost vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná a v případě, že zaměstnanec do tří dnů od odeslání nepotvrdí přijetí této písemnosti stanoveným způsobem (zákoník práce § 335).

Pokud zaměstnavatel doručuje písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá ji na poslední známou adresu zaměstnance anebo ji doručuje osobě, která je k přijetí této písemnost zmocněna na základě písemně udělené a úředně ověřené plné moci. Zaměstnavatel je povinen o doručení vyžadovat a uschovat doklad. Je-li adresát nezastižen, je písemnost uložena u provozovatele poštovních služeb nebo na obecním úřadě a adresát je písemně vyzván k jejímu vyzvednutí ve lhůtě deseti pracovních dnů s poučením o místě a čase jejího možného vyzvednutí a o následcích nevyzvednutí písemnosti. Písemnost je doručena dnem převzetí písemnosti adresátem, anebo v případě nepřevzetí písemnosti na základě fikce posledním dnem lhůty pro vyzvednutí. Nedoručená písemnost se vrátí zpět zaměstnavateli. V případě, že adresát odmítne nebo znemožní převzetí písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem tohoto odmítnutí (zákoník práce § 336).

Zaměstnanec doručuje veškeré písemnosti týkající se pracovního poměru zaměstnavateli osobním předáním v místě, kde společnost sídlí. Písemnost je doručena dnem převzetí písemnosti. V případě, že o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen písemně potvrdit převzetí. Se

⁴ upraveno v zákoně č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů

souhlasem zaměstnavatele je možné doručovat písemnosti s uznávaným elektronickým podpisem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na adresu udanou zaměstnavatelem. Takto doručovaná písemnost se považuje za doručenou potvrzením zaměstnavatele o přijetí této písemnosti datovou zprávou obsahující uznávaný elektronický podpis. Písemnost se považuje za nedoručenou, jestliže se zaměstnanci vrátila jako nedoručitelná nebo její přijetí zaměstnavatel ve lhůtě tří dnů nepotvrdil stanoveným způsobem (zákoník práce § 337).

4. ANALÝZA ÚROVNĚ PRÁVNÍHO VĚDOMÍ OBČANŮ V OBLASTI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pro zjištění úrovně právního vědomí občanů České republiky byla použita metoda dotazování. Průzkum probíhal na internetu prostřednictvím internetové služby Vyplňto.cz⁵ a zúčastnilo se jej 85 respondentů z celkového počtu 120 oslovených. Mezi respondenty bylo provedeno dotazníkové šetření s cílem analyzovat úroveň jejich znalostí v oblasti skončení pracovního poměru. Respondenti byli oslovováni na základě osobního kontaktu, prostřednictvím e-mailu a sociální sítě. Distribuce dotazníku probíhala za pomoci známých a okolí.

Dotazník se skládal ze 13 uzavřených otázek (viz dotazník v příloze A) a jeho vyplnění bylo anonymní. Respondenti odpovídali na 8 otázek z oblasti skončení pracovního poměru a na 5 otázek týkajících se statistických a identifikačních údajů – pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, pracovní zařazení a druh vykonávané práce. Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány autorem ve formě grafů.

4.1 Popis struktury respondentů

Struktura respondentů byla složena z 59 žen (69% z celkového počtu respondentů) a 26 mužů (31% z celkového počtu respondentů). Podle věku bylo nejvíce respondentů zastoupeno v kategorii 18 – 24 let, a to 36%, následováno kategorií 25 – 30 let zastoupenou 22% respondentů; v kategorii 31 – 40 let bylo 6% respondentů, a v posledních dvou kategoriích 41 – 50 let a více než 51 let pak shodně 18% respondentů z celkového počtu.

Pokud jde o nejvyšší dosažené vzdělání bylo nejvíce respondentů zastoupeno v kategoriích „středoškolské vzdělání s maturitou“ (39%) a

⁵ Vyplňto.cz 2014

„vysokoškolské vzdělání“ (37%), „základní vzdělání“ nebo „středoškolské vzdělání bez maturity“ udalo 11% respondentů a 2% respondentů uvedla jako nejvyšší dosažené vzdělání „vyšší odborné“.

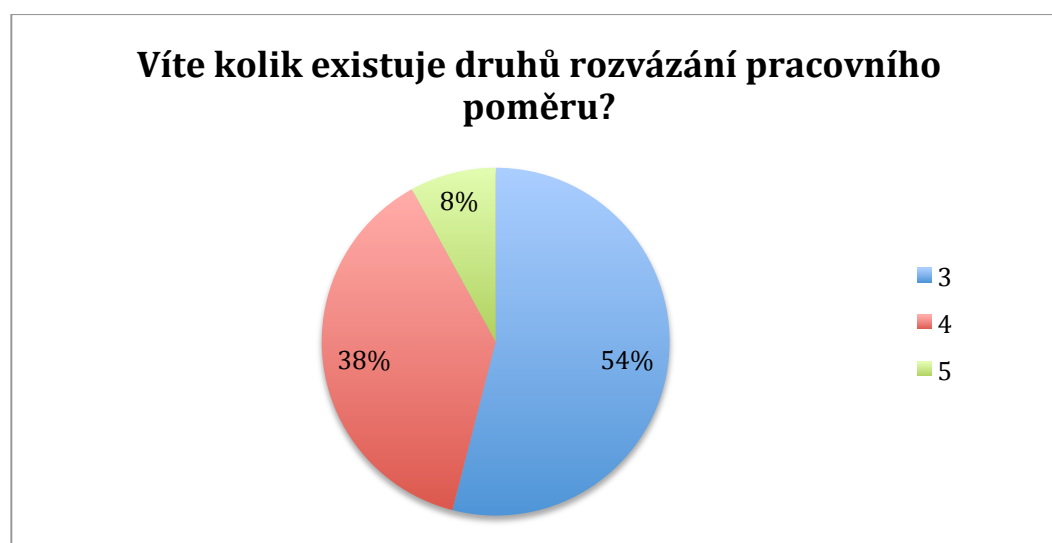
Pokud jde o pracovní zařazení, byla struktura vzorku složena převážně ze zaměstnanců (45%); studentů bylo 34% a za podnikatele se označilo 9% respondentů. Zbylí respondenti uvedli jako svoje aktuální pracovní zařazení mateřskou dovolenou, nezaměstnanost nebo penzi, shodně v každé kategorii 4% respondentů. Převážná většina respondentů uvedla, že práci, kterou vykonává je duševní povahy (73% respondentů z celkového počtu), zbylých 27% respondentů vykonává práci převážně manuální povahy.

4.2 Vyhodnocení dotazníkových otázek

Každý člověk se ve svém životě alespoň jednou setká se skutečností, že chce ukončit pracovní poměr a nebo s ním je pracovní poměr ukončen. Nejdůležitější v tomto případě je vědět, jakým způsobem lze pracovní poměr skončit.

Otázka č. 1: Víte, kolik existuje druhů rozvázání pracovního poměru učiněných právním jednáním účastníka/ů podle platného zákoníku práce?

Graf 1: Počet existujících druhů rozvázání pracovního poměru



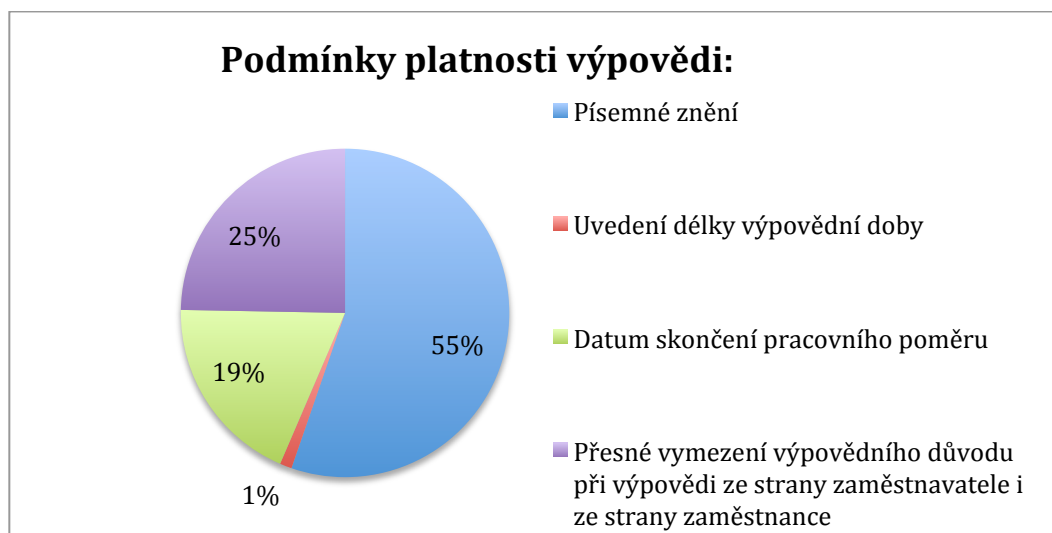
Zdroj 1: Vlastní zdroj

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že nadpoloviční většina všech respondentů uvedla znalost tří způsobů rozvázání pracovního poměru. Podle platného zákoníku práce však existují 4 druhy rozvázání pracovního poměru. Kromě dohody, výpovědi a okamžitého zrušení je možné mezi ně zařadit také zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Správně tedy na tuto otázku odpovědělo pouze 38% respondentů, zatímco 54% respondentů opominulo jeden způsob možného skončení pracovního poměru.

Následující dvě dotazníkové otázky se týkaly výpovědi jako nejčastějšího druhu skončení pracovního poměru. Jejich cílem bylo zjistit, zda občané vědí, jaké náležitosti musí výpověď obsahovat a jakým dnem se považuje výpověď za doručenu.

Otázka č. 2: Kterou z následujících podmínek, společných pro výpověď ze strany zaměstnavatele i ze strany zaměstnance, je nutné dodržet, aby byla daná výpověď platná?

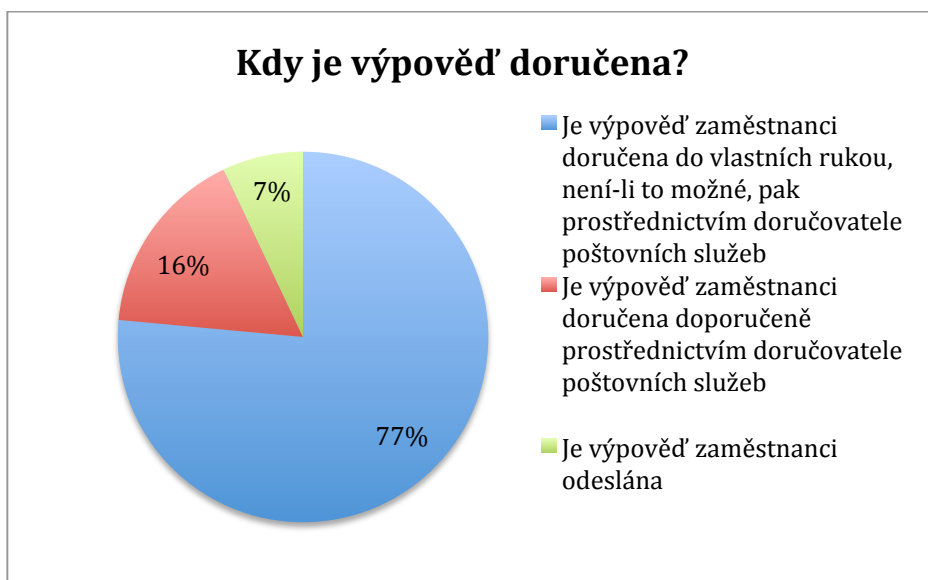
Graf 2: Podmínky platnosti výpovědi



Zdroj 2: Vlastní zdroj

Otázka č. 3: Výpověď daná zaměstnavatelem zaměstnanci je považována za doručenou, pokud...:

Graf 3: Den doručení výpovědi



Zdroj 3: Vlastní zdroj

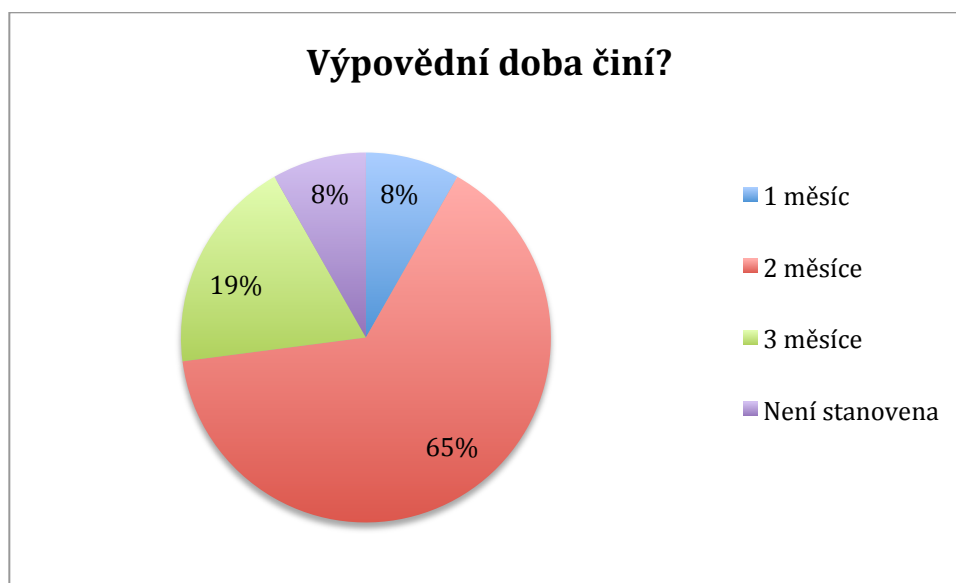
Na otázku, která podstatná náležitost musí být u výpovědi splněna bez ohledu na to, zda se jedná o výpověď danou zaměstnancem nebo zaměstnavatelem, odpověděla převážná většina respondentů (55%) správně, že se jedná o písemné znění. Čtvrtina (25%) respondentů si myslela, že obě strany mají povinnost uvést důvod výpovědi. Tuto odpověď nejčastěji označovali mladí lidé ve věkové kategorii do 30 let a polovina z nich byli studenti s nižším vzděláním. Naopak správně na tuto odpověď odpovídali nejčastěji zaměstnanci s maturitním vzděláním a respondenti v pokročilejším věku nad 40 let.

Více úspěšní byli respondenti při zodpovídání otázky, jakým dnem se považuje výpověď za doručenou. Na tuto otázku odpovědělo správně celých 77% respondentů. Správnou odpověď poskytli především zaměstnanci ve věkových kategoriích mezi 31 – 50 lety, u nichž lze předpokládat, že již mají nashromážděno dostatek pracovních zkušeností a tato oblast se jich přímo dotýká. Nesprávnou odpověď v tomto případě volili převážně studenti, u nichž je patrná praktická nezkušenost, a penzisté.

Další dvě otázky dotazníkového šetření byly zaměřeny na výpovědní dobu a měly ukázat orientaci respondentů v oblasti zákonem stanovené délky výpovědní doby a počátku jejího běhu.

Otázka č. 4: Podle současné právní úpravy při skončení pracovního poměru výpověď činí délka výpovědní doby...:

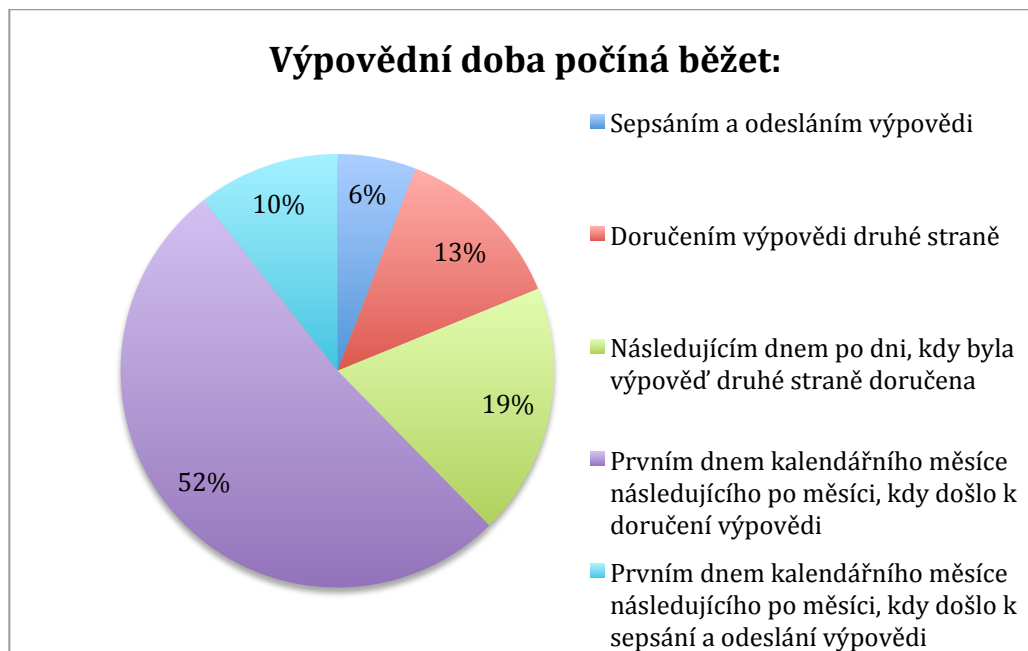
Graf 4: Délka výpovědní doby



Zdroj 4: Vlastní zdroj

Otázka č. 5: Výpovědní doba počíná běžet:

Graf 5: Začátek běhu výpovědní doby



Zdroj 5: Vlastní zdroj

Znalost délky výpovědní doby a počátku jejího běhu jsou důležité skutečnosti, které patří mezi všeobecné znalosti, které by měli mít všichni občané. Z výše uvedených grafů vyplývá, že dobrou znalost zákonné délky výpovědní doby má 65% všech dotázaných respondentů. Ti správně odpověděli, že ze zákona výpovědní doba činí dva měsíce. Tuto vědomost prokázalo 71% respondentů ze skupiny zaměstnanci, zbylých 29% z téže skupiny se naopak mylně domnívalo, že výpovědní doba činí tři měsíce. Více než polovina studentů taktéž na tuto otázku odpověděla správně (55%). Z hlediska úrovně dosaženého vzdělání tuto otázku zodpovědělo správně 70% vysokoškoláků a stejný počet středoškolsky vzdělaných respondentů s maturitou.

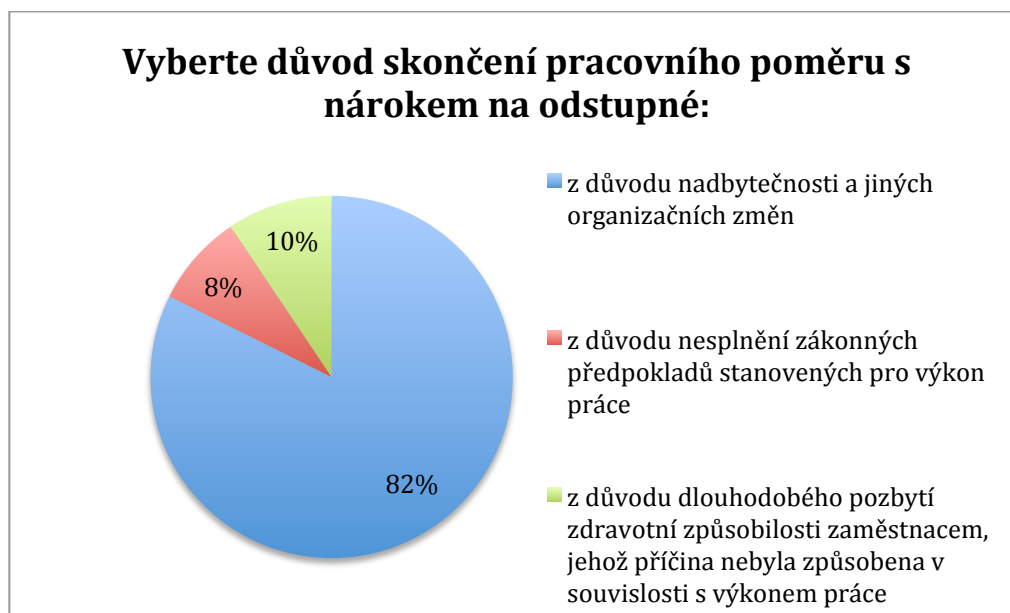
Na druhé straně více než třetina všech dotazovaných respondentů (35%) nemá žádnou znalost o zákonné délce výpovědní doby, což je poměrně vysoký počet lidí.

Na dotaz týkající se počátku běhu výpovědní doby byla úspěšnost odpovědí nižší. Správně odpověděla jen těsná nadpoloviční většina respondentů (52%). Ve struktuře respondentů, kteří správně zodpověděli danou otázku, byli zastoupeni respondenti všech kategorií pracovního zařazení. Dotaz lépe zodpověděli respondenti ve věkových kategoriích nad 31 let (60%), mladší respondenti ve věkových kategoriích do 30 let odpověděli správně jen v necelé polovině případů (44%).

Zodpovězením dalších dvou otázek v průzkumu měli respondenti prokázat znalost problematiky týkající se odstupného, které náleží zaměstnanci ze zákona v případě výpovědi ze stanovených důvodů. Cílem bylo zjistit, zda respondenti vědí, kdy mají nárok na odstupné, a jaká je ze zákona jeho minimální výše.

Otázka č. 6: Vyberte důvod pro ukončení pracovního poměru výpovědí, při němž zaměstnanci náleží odstupné:

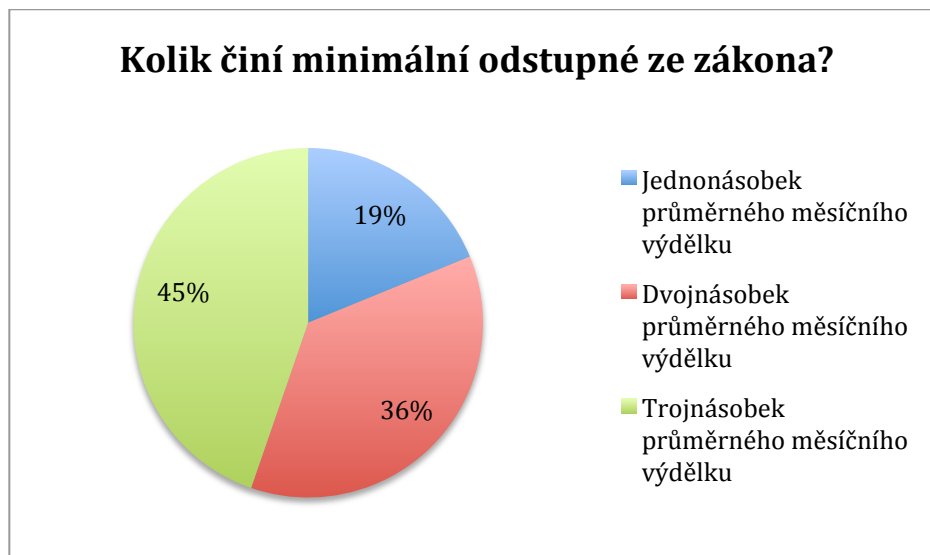
Graf 6: Výpovědní důvody ze kterých náleží odstupné ze zákona



Zdroj 6: Vlastní zdroj

Otázka č. 7: Kolik činí toto odstupné ze zákona minimálně?

Graf 7: Minimální výše odstupného ze zákona



Zdroj 7: Vlastní zdroj

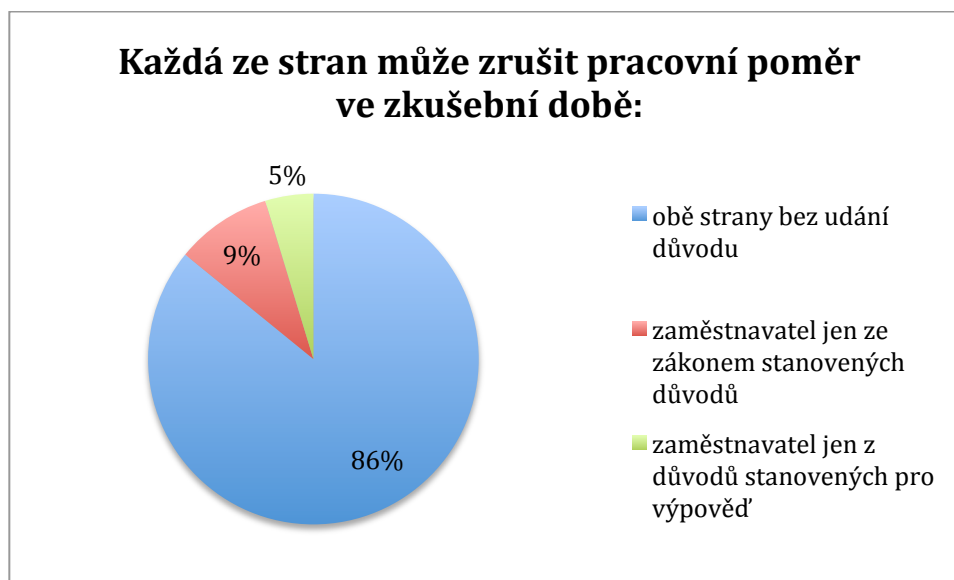
Na otázku, zda respondenti znají výpovědní důvod, při kterém má zaměstnavatel povinnost poskytnout jim ze zákona odstupné, odpovědělo 83% respondentů správně, že se jedná o výpověď z důvodu nadbytečnosti a jiných organizačních změn. Všichni respondenti, kteří uvedli, že jsou zaměstnanci, odpověděli správně; naopak chybně na ní odpovídali pouze studenti (jen 5% odpovědí bylo správných).

Odlišná situace byla s druhou, těžší otázkou, na kterou převážná většina respondentů odpověděla špatně. Správnou odpověď poskytlo jen 19% všech respondentů. Dotazovaný vzorek prokázal, že nejlépe se v tomto směru orientují lidé ve věkové kategorii 41 – 50 let, kteří zjevně pokládají tuto problematiku za důležitou.

Poslední dotazníková otázka byla zaměřena na zrušení pracovního poměru ve zkušební době a měla ukázat, zda respondenti vědí, jakým způsobem je možné pracovní poměr ve zkušební době skončit.

Otázka č. 8: Každá ze stran může zrušit pracovní poměr ve zkušební době:

Graf 8: Podmínky zrušení pracovního poměru ve zkušební době



Zdroj 8: Vlastní zdroj

Se zrušením pracovního poměru ve zkušební době se zaměstnanec může setkat v jakémkoliv zaměstnání, do kterého nově nastoupí, a v praxi je tento způsob skončení pracovního poměru velmi dobře využitelný. V odpovědích na otázku, zda respondenti znají podmínky, za nichž je možné pracovní poměr ve zkušební době skončit, vybírali respondenti nejčastěji správnou odpověď (v 86% případů), tj. obě strany tak mohou učinit bez udání důvodu. Nejlépe na tuto otázku odpovídali respondenti ve věkové kategorii 41 – 50 let, což opět koresponduje i s výsledky předchozí dotazníkové otázky. U této kategorie respondentů je zjevně patrná větší prožitá zkušenost v pracovněprávní oblasti.

ZÁVĚR

Právní normy provázejí a usměrňují jednání každého člověka během celého jeho života. Každý člověk stráví převážnou část svého života v práci, nejčastěji jako zaměstnanec. V této oblasti se pro něj stává významným právě pracovní právo.

Pracovní poměr a pracovněprávní vztahy jsou upraveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který je základním pramenem pracovního práva. Zákoník práce je postaven především na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“ a na principu autonomie vůle. Na základě těchto zásad si smluvní strany mohou vzájemně upravit svá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích v případě, že z ustanovení zákona nevyplývá, že odchylná úprava není možná. Některá ustanovení zákoníku práce jsou tedy kogentní a od některých se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Jejich cílem je především ochrana zaměstnance, jako tzv. slabší strany. Přestože je zaměstnanec zákoníkem práce v určitých případech chráněn, je nezbytné, aby zaměstnanci měli alespoň všeobecné povědomí v pracovněprávní oblasti. U například proto, že stanoví pro zaměstnance také některé důležité povinnosti.

Jednou z důležitých částí pracovního práva je pro zaměstnance oblast skončení pracovního poměru. V zákoníku práce je mu věnovaná samostatná část a je podrobně upravena. Znalost této problematiky se dříve nebo později dotýká každého zaměstnance a je v jejich zájmu, aby se v této oblasti uměli orientovat.

V návaznosti na to je v bakalářské práci shrnut výsledek provedeného dotazníkového šetření na náhodně zvoleném vzorku lidí, který zjišťoval úroveň právního vědomí občanů České republiky v oblasti skončení pracovního poměru. Provedený průzkum ukázal, že většina otázek (s výjimkou dvou) byla zodpovězena správně alespoň polovinou respondentů. Nejvíce znalostí v problematice skončení pracovního poměru ukázali zaměstnanci a občané ve věkové kategorii nad 40 let. Studenti v průzkumu dosáhli horších výsledků. Výsledky potvrzují, že občané, jichž se daná oblast bezprostředně týká, a ti, kteří se v dané oblasti pohybují, mají alespoň všeobecné povědomí o ustanoveních vztahujících se ke skončení pracovněprávních vztahů. Jejich

orientace v této oblasti je dána i zkušenostmi, které získali v závislosti na délce jejich zapojení do pracovního procesu.

Na závěr je možné říci, že pracovní právo a především ustanovení týkající se pracovní smlouvy a skončení pracovního poměru jsou pro občany jednou z nejvýznamnějších oblastí soukromého práva a znalost této problematiky je podmínkou nejen pro uzavření pracovního poměru, ale také pro jeho řádné a úspěšné rozvázání.

SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

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

HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského Zákoníku*. 2. vyd. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-727-0.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer (ASPI), 2012. ISBN 978-80-7357-846-6.

HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovní právní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce - komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha: LEGES, 2012. ISBN 978-80-87576-08-3.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2013 v praxi – komplexní průvodce*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4629-6.

SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2013*. 9. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-790-4.

SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2009. ISBN 978-80-7380-109-0.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějšího ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. února 1968 [sp. zn. 6 Cz 215/67].

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. června 1997 [sp. zn. 2 Cdon 727/96].

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. září 2001 [sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 (R 41/2002)]. Dostupný z WWW: < <http://www.nsoud.cz>>.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. října 2001 [sp. zn. 21 Cdo 2209/2000]. Dostupný z WWW: < <http://www.nsoud.cz>>.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. listopadu 2002 [sp. zn. 21 Cdo 811/2002]. Dostupný z WWW: < <http://www.nsoud.cz>>.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. května 2012 [sp. zn. 21 Cdo 1138/2011]. Dostupný z WWW: < <http://www.nsoud.cz>>.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. srpna 2012 [sp. zn. 21 Cdo 2565/2011]. Dostupný z WWW: < <http://www.nsoud.cz>>.

GALVAS, Milan. *Proměny funkcí pracovního práva* [online]. 2012. Dostupný z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>>.

KUČEROVÁ, Dagmar. *Změny zákoníku práce od roku 2014* [online]. 2013 [cit. 6. ledna 2014]. Dostupný z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-zakoniku-prace-od-roku-2014/>>.

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Nový občanský zákoník* [online]. 2013. Dostupný z WWW: < <http://obcanskyzakonik.justice.cz>>.

VYPLŇTO.CZ. *Řešení pro váš výzkum* [online]. 2008 – 2014. Dostupný z WWW: <www.vyplnto.cz>.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Počet existujících druhů rozvázání pracovního poměru	52
Graf 2: Podmínky platnosti výpovědi	53
Graf 3: Den doručení výpovědi	54
Graf 4: Délka výpovědní doby	55
Graf 5: Začátek běhu výpovědní doby	56
Graf 6: Výpovědní důvody ze kterých náleží odstupné ze zákona	57
Graf 7: Minimální výše odstupného ze zákona	58
Graf 8: Podmínky zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	59

Příloha A – Dotazník

Dobrý den, jsem studentkou vysoké školy oboru Právo v podnikání a zpracovávám bakalářskou práci na téma Skončení pracovního poměru – zánik pracovní smlouvy. V souvislosti s tím si Vás dovoluji požádat o vyplnění krátkého dotazníku k mé bakalářské práci. Vyplnění dotazníku je anonymní a zabere Vám maximálně 5 minut. Údaje budou použity ke zjištění úrovně právního vědomí v oblasti skončení pracovního poměru občanů České republiky.

1. Otázka: Víte, kolik existuje druhů rozvázání pracovního poměru učiněných právním jednáním účastníka/ů podle platného zákoníku práce?

- 3
- 4
- 5

2. Otázka: Kterou z následujících podmínek, společnou pro výpověď ze strany zaměstnavatele i ze strany zaměstnance, je nutné dodržet, aby byla daná výpověď platná?

- Písemné znění
- Uvedení délky výpovědní doby
- Datum skončení pracovního poměru
- Přesné vymezení výpovědního důvodu při výpovědi ze strany zaměstnavatele i ze strany zaměstnance

3. Otázka: Výpověď daná zaměstnavatelem zaměstnanci je považována za doručenou když:

- je výpověď zaměstnanci doručena do vlastních rukou, není-li to možné, pak prostřednictvím doručovatele poštovních služeb
- je výpověď zaměstnanci doručena doporučeně prostřednictvím doručovatele poštovních služeb
- je výpověď zaměstnanci odeslána

4. Otázka: Podle současné právní úpravy při skončení pracovního poměru výpovědí činí délka výpovědní doby:

- 1 měsíc
- 2 měsíce
- 3 měsíce
- není stanovena

5. Otázka: Výpovědní doba počíná běžet:

- sepsáním a odesláním výpovědi
- doručením výpovědi druhé straně
- následujícím dnem po dni, kdy byla výpověď druhé straně doručena

- prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy došlo k doručení výpovědi
- prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy došlo k sepsání a odeslání výpovědi

6. Otázka: Vyberte důvod pro ukončení pracovního poměru výpovědí, při němž náleží odstupné:

- z důvodu nadbytečnosti a jiných organizačních změn
- z důvodu nesplnění zákonných předpokladů stanovených pro výkon práce
- z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnancem, jehož příčina nebyla způsobena v souvislosti s výkonem práce

7. Otázka: Kolik činí toto odstupné ze zákona minimálně?

- Jednásobek průměrného měsíčního výdělku
- Dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku
- Trojnásobek průměrného měsíčního výdělku

8. Otázka: Každá ze stran může zrušit pracovní poměr ve zkušební době:

- obě strany bez udání důvodu
- zaměstnavatel jen ze zákonem stanovených důvodů
- zaměstnavatel jen z důvodů stanovených pro výpověď

9. Otázka: Jste:

- muž
- žena

10. Otázka: Jaký je váš věk?

- (18 – 24 let)
- (25 – 30 let)
- (31 – 40 let)
- (41 – 50 let)
- Více než 51 let

11. Otázka: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Střední bez maturity
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

12. Otázka: V současné době jste:

- student
- zaměstnanec
- podnikatel
- není výše uvedeno, doplňte:

13. Otázka: Jaký druh práce vykonáváte?

- Převážně manuální
- Převážně duševní

Děkuji Vám za vyplnění mého dotazníku.

Zdroj: Vlastní zdroj

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lenka Tománková

Obor: Právo v podnikání

Forma studia: prezenční

Název práce: Skončení pracovního poměru - zánik pracovní smlouvy

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 54

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů české literatury a pramenů: 22

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

Vedoucí práce: JUDr. Martina Prokopová