

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Iveta Vojáčková

Skončení pracovního poměru

Diplomová práce

Olomouc 2015

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Skončení pracovního poměru“
vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Brně dne 28. srpna 2015

Iveta Vojáčková

Na tomto místě bych chtěla poděkovat své vedoucí diplomové práce, paní JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady a podnětné připomínky.

Dále mé poděkování patří mým rodičům a také všem, kteří mě v průběhu studia podporovali.

Obsah

Úvod	7
1 Skončení pracovního poměru v České republice	9
2 Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností .	10
2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	10
2.2 Výpověď z pracovního poměru.....	12
2.2.1 Náležitosti výpovědi.....	12
2.2.2 Doručení výpovědi	14
2.2.3 Výpovědní doba.....	15
2.2.4 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	16
2.2.5 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance	23
2.2.6 Odvolání výpovědi	23
2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	24
2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	25
2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	28
2.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance	30
2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	32
3 Skončení pracovního poměru na základě objektivních skutečností	34
3.1 Smrt zaměstnavatele a zaměstnance.....	34
3.2 Uplynutím doby.....	34
4 Skončení pracovního poměru ve zvláštních případech	36
4.1 Skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti	36
4.2 Hromadné propouštění	37
4.3 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním	38
5 Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	40
5.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	40

5.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance	41
5.3 Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.....	41
6 Právní úprava na území Irska	43
6.1 Pracovněprávní předpisy	44
6.2 Právní úprava pracovního poměru v Irsku	45
6.3 Skončení pracovního poměru.....	45
6.3.1 Skončení pracovního poměru v obyčejovém právu	46
6.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance a výpověď ze strany zaměstnance	46
6.3.3 Zákonné důvody pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	47
6.3.4 Neoprávněné ukončení pracovního poměru	51
6.3.5 Některé další důvody skončení pracovního poměru	52
6.4 Srovnání české a irské úpravy skončení pracovního poměru.....	52
Závěr	55
Seznam použitých zdrojů	58
Shrnutí	63
Abstract	63
Seznam klíčových slov	64
Keyword list	64

Úvod

Problematika skončení pracovního poměru je jedním z nejdůležitějších témat v pracovním právu. Její význam spatřuji především v tom, že průběhu různých fází života je každý z nás součástí pracovněprávního vztahu, ze kterého mu vyplývají určitá práva a povinnosti a dosti často dochází ke konfliktům či nedorozuměním, které musí být řešeny. V souvislosti se skončením pracovního poměru mohou vznikat komplikace pro obě smluvní strany pracovněprávního vztahu. Pro zaměstnance to ve svém důsledku znamená ztrátu zaměstnání, a s tím související zhoršení finanční situace a rovněž nutnost vyhledat si nové zaměstnání. Pro zaměstnavatele skončením pracovního poměru se zaměstnancem ve většině případů nastává nutnost opatřit si vyhovující náhradu. To vyvolává vícenáklady na výběr a zapracování nového zaměstnance, a to jak finanční, tak i časové. V neposlední řadě má na vysokém stupni zaměstnanosti zájem i stát, protože vysoká nezaměstnanost je zátěží rozvoje ekonomiky a toto východisko se odráží v legislativním procesu.

Cílem mé práce je uvést a zhodnotit platnou a účinnou právní úpravu skončení pracovního poměru z hlediska teoretického i praktického a provést komparaci s platnou a účinnou právní úpravou v Irsku, to vše s využitím relevantní judikatury českých soudů a precedentů vytvářených soudy irskými.

V první kapitole se zabývám problematikou skončení pracovního poměru v České republice v obecné rovině a v následujících třech kapitolách potom skončením pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností, objektivních právních skutečností a skončením pracovního poměru ve zvláštních případech. V této části mé práce považuji za stěžejní výklad vztahující se k subjektivním právním skutečnostem, a to především k výpovědi z pracovního poměru. Jde o praktický institut s nejvyšší frekvencí využití, je jednostranným právním úkonem zasahujícím zásadně do práv a povinností smluvních stran pracovněprávního vztahu.

Kapitola pátá je věnována neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a ze strany zaměstnance. Možnost obrany spočívá především v podání soudní žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, domáhání se možnosti dalšího zaměstnávání nebo případně právoplatného skončení pracovního poměru.

Poslední kapitola poskytne náhled do irské úpravy skončení pracovního poměru, která je součástí angloamerického právního systému. Tato část se zabývá platnými právními předpisy v Irsku ve vztahu ke skončení pracovního poměru a jednotlivými způsoby skončení

pracovního poměru. Závěr kapitoly obsahuje srovnání irské úpravy skončení pracovního poměru s úpravou českou.

Z hlediska metodologie využívané v práci uplatňují metodu analytickou. Jednotlivé důvody skončení pracovního poměru jsou posuzovány s ohledem na příslušná zákonná ustanovení a zároveň s ohledem na dostupnou soudní judikaturu. Ve své práci uplatňují rovněž popisnou metodu. Komparativní metoda je používána v závěrečné kapitole při srovnání právní úpravy skončení pracovního poměru v České republice a v Irsku. Metoda syntézy slouží k vyvozování závěrů z dílčích poznatků uvedených v práci.

Právní úprava skončení pracovního poměru tvoří nemalou část zákoníku práce, z obsahového hlediska velmi důležitou a praktickou v běžném životě. Toto téma je zpracováno v mnoha monografiích a několika komentářích významných autorů zabývajících se pracovním právem v České republice. Stěžejní pro pochopení tématu je komentované znění zákoníku práce druhého vydání z roku 2015, zpracované kolektivem autorů pod vedením prof. Miroslava Běliny. V práci je uveden výklad poskytnutý soudní praxí, a to především judikaturou Nejvyššího soudu České republiky, která je k tomuto tématu nejobsáhlejší, a jsou také zpracovány odborné vědecké články. Pro posouzení irské úpravy byly použity především odborné monografie, soudní rozhodnutí, internetové zdroje a v neposlední řadě důležitý *Unfair Dismissal Act 1977*, který je hlavním zákonem sjednocujícím úpravu v jinak poměrně roztržité irské právní úpravě.

1 Skončení pracovního poměru v České republice

Úprava skončení pracovního poměru umožňuje oběma stranám pracovněprávního vztahu, dojde-li k určitému právnímu jednání nebo právní události, aby podle svých potřeb svobodně rozvázaly pracovní poměr, a zároveň zajišťuje mobilitu pracovních sil, nezbytnou pro ekonomické fungování vztahů v moderní společnosti. Skončení pracovního poměru z organizačních důvodů poskytuje zaměstnavateli možnost realizace strukturálních změn. Platná právní úprava skončení pracovního poměru poskytuje zaměstnanci, který je považován za slabší stranu, ochranu tak, že umožňuje skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jen ze zákonem taxativně vymezených důvodů. Zaměstnanec má možnost ukončit pracovní poměr bez uvedení důvodu a zároveň je chráněn před možnou svévolí zaměstnavatele v podobě jednostranného rozvázání pracovního poměru.

Způsoby skončení pracovního poměru lze rozdělit do tří skupin. Do první skupiny můžeme zařadit právní jednání účastníků pracovního poměru, do druhé právní události a do třetí skupiny spadají zvláštní způsoby skončení pracovních poměrů včetně úředních rozhodnutí.¹ Způsoby rozvázání pracovního poměru v rámci první skupiny jsou taxativně vymezeny v ust. § 48 ZPr. Mezi tyto způsoby náleží dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Právními událostmi majícími za následek skončení pracovního poměru jsou jmenovitě smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby.² Do třetí skupiny způsobů skončení pracovního poměru náleží jednak skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu, skončení pracovního poměru založeného jmenováním a hromadné propouštění. Jednotlivé shora uvedené způsoby skončení pracovního poměru jsou blíže popsány v následujících kapitolách.

¹ BĚLINA, Miroslav a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 193.

² Tamtéž, s. 201.

2 Skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností

Za nejdůležitější a v praxi nejčastější způsob, na jehož základě dochází k rozvázání pracovního poměru, se považuje právní jednání. Právní jednání může být dvoustranné nebo jednostranné. Jediným způsobem dvoustranného právního jednání směřujícím k rozvázání pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru a jednostranným právním jednáním je výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

V systematice způsobu rozvázání pracovního poměru ZPr uvádí dohodu o rozvázání pracovního poměru na prvním místě, v ust. § 49 ZPr. Je tedy preferovaným a optimálním způsobem skončení pracovního poměru.³ Je jediným dvoustranným právním jednáním, prostřednictvím něhož lze zrušit pracovní poměr. Lze říci, že i nejjednodušším, protože obě strany mají shodnou vůli ukončit pracovní poměr. Projevuje se zde princip autonomie vůle, a to u obou účastníků pracovněprávního vztahu. Ochranná funkce pracovního práva zde nemá takový vliv, protože se obsah dohody ponechává na vůli smluvních stran, nelze si však ujednat ustanovení odporující zákonu či dobrým mravům. Je možné ji sjednat prakticky kdykoli, neplatí zde ochranná doba uvedená v ust. § 53 ZPr ani jiná omezení.⁴ Ochranná doba se vztahuje pouze k rozvázání pracovního poměru výpovědí.⁵

Pracovní poměr končí sjednaným termínem, který musí být formulován tak, aby nemohly vzniknout žádné pochybnosti o tom, kdy má nastat. Dnem skončení pracovního poměru může být den podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru nebo některý ze dnů následujících po účinnosti dohody, nepřipouští se však den předcházející podpisu dohody.⁶ Nemusí být však stanoven jen přesným časovým údajem, konkrétně určitým dnem. Je možnost stanovit si skončení pracovního poměru dohodou jinou objektivně zjistitelnou skutečností, která má nastat v budoucnu např. uplynutí doby mateřské a rodičovské dovolené,

³ LANG, Roman, PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008, s. 84.

⁴ R 4/86 - Těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není důvodem k neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o těhotenství v době uzavírání nevěděla.

⁵ LANG: *Právní úkony směřující...*, s. 84.

⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

dobou skončení výkonu určitých prací a dalších.⁷ Dohodnout se však zásadně nelze na rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, i když by si to strany takto sjednaly, nemohou právní účinky takového jednání nastat zpětně. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.⁸

Zákoník práce striktně vyžaduje písemnou formu dohody. Projevy obou účastníků nemusí být nutně na jedné listině. K naplnění požadavku písemné formy dojde i tehdy, byla-li písemně učiněna oferta i akceptace. Dohodu lze sepsat, jak mechanickými prostředky, tak vlastnoručně a musí být opatřena vlastnoručním podpisem. Není-li dodržena písemná forma, je dohoda absolutně neplatná, ledaže by její strany tuto vadu dodatečně zhojily. Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru nenastává pouze tím, že nebyla uzavřena písemně a že tato vada nebyla stranami dohody odstraněna ani dodatečně, ale jen za předpokladu, že byla určena pravomocným rozhodnutím soudu.⁹ Zároveň každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Důvody rozvázání pracovního poměru nemusí být v dohodě uvedeny. Děje se tak jen v případech, když se na jejich uvedení obě strany shodnou. Údaj o důvodech rozvázání pracovního poměru není náležitostí dohody, ale jen vyjádřením pohnutky, která smluvní strany k uzavření dohody vedla. V případě, že vylíčené důvody neodpovídají důvodům skutečným, není důsledkem neplatnost dohody. Má to za následek pouze to, že při posuzování práv a povinností účastníků, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nelze přihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno v dohodě.¹⁰ Uvedení důvodu není důležité pro platnost samotné dohody, ale může mít význam pro další právní vztahy smluvních stran dohody. Za tyto další právní vztahy je považováno především právo zaměstnance na odstoupné.¹¹

Za zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance nelze považovat okolnost, kdy zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru odůvodní tím, že dle jeho názoru jsou dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru. Při porovnání možností skončení pracovního poměru daných zaměstnanci na výběr nelze dovozovat, že zaměstnanec jednal

⁷ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 294.

⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

⁹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*..., s. 296 – 297.

¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21Cdo 1779/2010

¹¹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář*..., s. 296.

v tísní, když zvolil skončení pracovního poměru dohodou, tedy způsobem pro něj výhodnějším.¹²

V uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru spatřuji výhody pro obě strany. Tento způsob skončení pracovního poměru zřídka vyvolává následné spory, a i když shoda smluvních stran se fakticky může týkat jen potřeby obou účastníků ukončit pracovní poměr, nemusí se v dohodě vyjadřovat k pohnutkám, které je k takovému právnímu jednání vedly.

2.2 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranným právním jednáním, které může učinit kterýkoliv ze subjektů pracovního práva, směřující k rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou. Toto právní jednání je podstatným zásahem do právního postavení obou účastníků, zejména toho, jemuž je vztah vypovídán. Z toho důvodu právní úprava stanoví řadu hmotněprávních podmínek, za nichž může být pracovní poměr výpovědí ukončen. Rozvázán může být pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, ale i na dobu určitou. Zvýšená ochrana je poskytována především zaměstnanci, a to z důvodů daných vzájemně rozdílným postavením zúčastněných stran, kdy pracovněprávní vztah je vztahem založeným na plnění pokynů a podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli. Nejde tedy o rovné postavení účastníků závazkového vztahu, jelikož zaměstnanec koná závislou práci.¹³

2.2.1 Náležitosti výpovědi

Výpověď musí být učiněna formou stanovenou v zákoníku práce. Ustanovení § 50 odst. 1 ZPr určuje pro výpověď písemnou formu, jinak se k ní nepřihlíží. Šlo by o zdánlivé právní jednání, aniž by tyto právní následky bylo potřeba deklarovat soudním rozhodnutím. Je-li právní jednání zdánlivé, nepřihlíží se k němu, z hlediska práva se na něj hledí, jako by vůbec nebylo, nemá žádnou právní relevanci.¹⁴

Tato úprava v ZPr vychází z nového způsobu řešení neplatnosti právního jednání po rekodifikaci občanského práva. Chybí-li vůle jednajících smluvní strany, není míněna vážně anebo je projevena nesrozumitelně či neurčitě, nejedná se vůbec o právní jednání. V případě absence písemné formy výpovědi není právní jednání perfektní, a proto se k němu nebude přihlížet.¹⁵

¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001

¹³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 290.

¹⁴ MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, č. 9, s. 307.

¹⁵ JOUZA, Ladislav. Právní jednání podle o.z. – důsledky pro pracovněprávní vztahy. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 3, s. 36.

Pokud dojde ke skončení základního pracovněprávního vztahu, např. ústním zrušením pracovního vztahu výpovědí, zdánlivost se projeví tak, že se na takový projev vůle bude hledět jako by vůbec nebyl. Důsledkem bude to, že pracovněprávní vztah bude i nadále v nezměněné podobě trvat, i když není dál fakticky naplňován.¹⁶

Obsah výpovědi

Písemná výpověď musí obsahovat projev vůle, z něhož musí být patrné, že účastník hodlá tímto způsobem rozvázat pracovní poměr. Zákon nepožaduje, aby projev vůle byl formálně označen jako výpověď, ale z právního jednání to musí být vždy zřejmé.¹⁷ Je třeba rozlišit, kdy jde o dvoustranné právní jednání a kdy o jednání jednostranné. Jen tak je možné se vyhnout logickému nonsensu „výpovědi dohodou“.¹⁸

Délka výpovědní doby nemusí být výslovně uvedena. Dle ust. § 51 ZPr délka výpovědní doby musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně dva měsíce. Pokud by však byla délka výpovědní doby uvedena ve výpovědi nesprávně, není to důvodem pro neplatnost nebo nicotnost výpovědi, protože se podpůrně použije ustanovení zákoníku práce o zákonné dvouměsíční výpovědní době. Zákon dává možnost dohodnout prodloužení výpovědní doby, toto ujednání musí být ale sjednáno písemně.¹⁹

Podstatnou náležitostí výpovědi u zaměstnavatele je vymezení výpovědního důvodu. Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru, výpověď nesmí obsahovat žádné podmínky. Bylo by to v rozporu s účelem zákonné úpravy výpovědních důvodů, běhu výpovědní doby a vážně by to narušovalo jistotu druhého účastníka pracovního poměru.²⁰

Výpovědní důvody

Výpovědní důvody ze strany zaměstnance nejsou zákonem definovány. Zaměstnanec může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoli důvodu i bez uvedení důvodu. Vylíčení výpovědního důvodu spočívá v jeho vymezení po skutkové stránce, a to v takové podobě, aby bylo zřejmé, v čem výpovědní důvod spočívá (na jakých skutkových okolnostech se zakládá), a aby bylo možné výpovědní důvod odlišit od jiných skutečností, na nichž by mohl (obecně vzato) spočívat stejný nebo jiný důvod výpovědi.²¹

Oproti tomu zaměstnavatel může skončit pracovní poměr jen z důvodů výslovně uvedených v ust. § 52 ZPr. Výpověď musí být náležitě vymezena vylíčením skutečností

¹⁶ MORÁVEK: *Několik poznámek nejen k...*, s. 307.

¹⁷ JAKUBKA, M. *Výpověď z hlediska zaměstnance a zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing, spol. s r.o., 2000, s. 22.

¹⁸ GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 291.

¹⁹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 300.

²⁰ JAKUBKA: *Výpověď z hlediska zaměstnance...*, s. 24.

²¹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 301.

zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru. Právní kvalifikace uvedená ve výpovědi není sama o sobě významná, pokud je možné zjistit, o jaký výpovědní důvod se jedná ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu.²² Přesné a výstižné uvedení výpovědního důvodu je důležité mimo jiné i proto, že výpovědní důvod nelze dodatečně měnit. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou uvést i více výpovědních důvodů, pokud jsou reálně existující. Kumulace výpovědních důvodů je možná, v soudním řízení je třeba zkoumat jednotlivé výpovědní důvody zvlášť. Jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z důvodů uvedených ve výpovědi, stávají se ostatní uplatněné důvody obsoletními.²³

Výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele, lze obecně rozdělit do tří skupin, a to na důvody spočívající v provozní potřebě zaměstnavatele, dále na důvody spočívající v osobě zaměstnance a důvody spočívající v porušení povinností zaměstnancem.²⁴

2.2.2 Doručení výpovědi

Doručuje-li písemnosti zaměstnavatel, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou, neboť se týkají skončení pracovního poměru, kde zákoník práce v ust. § 334 odst. 1 ZPr výslovně uvádí dodržení tohoto způsobu doručování. Požadavek doručení do vlastních rukou musí být bezvýhradně splněn, pokud by převzala písemnost jiná osoba (např. manželka), s tím, že zaměstnanci zásilku předá, není splněna povinnost zaměstnavatele pro řádné doručení.²⁵ Písemnost, doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Je důležité dodržet toto ustanovení, protože nedostatek řádného doručení výpovědi, má za následek, že právní jednání neexistuje. Jinak řečeno – jakoby výpověď nebyla vůbec dána a pracovní poměr by nadále trval, i když by nebyla (a ani nemohla být) určena její neplatnost.²⁶

Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele a na jeho žádost musí zaměstnavatel převzetí písemnosti potvrdit. Využitím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu musí potvrdit

²² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21Cdo 1524/1998 a rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21Cdo 1768/2000

²³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21Cdo 2098/2004

²⁴ BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde, 2010, str. 99.

²⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000

²⁶ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 304.

Více k problematice doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb – § 334 – 336 ZPr

zaměstnavatel zaměstnanci její převzetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.²⁷

2.2.3 Výpovědní doba

Za okamžik skončení pracovního poměru nelze považovat okamžik podání výpovědi, ale až uplynutí výpovědní doby. Tato výpovědní doba má sloužit zaměstnavateli k zajištění náhrady za odcházejícího zaměstnance a zaměstnance výpovědní doba chrání před neočekávaností jednostranného rozvázání pracovního poměru, a to zpravidla svou délkou, protože ust. § 51 ZPr je garantována minimální dvouměsíční výpovědní doba pro obě smluvní strany. Pracovní poměr tedy skončí uplynutím výpovědní doby. Účelem výpovědní doby, je chránit subjekty před bezprostředními účinky jeho skončení.²⁸

Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi, proto nemusí být ve výpovědi výslovně uvedena a nemusí být ani uvedena správně. Důsledkem neuvedení nebo nesprávnosti výpovědní doby není neplatnost výpovědi, pracovní poměr skončí vždy uplynutím zákonné výpovědní doby.²⁹

Délka výpovědní doby je vyjádřena v zákoně kogentně-dispozitivním ustanovením, neboť umožňuje určení i jiné délky výpovědní doby, ale jen v takovém případě, pokud bude činit nejméně dva měsíce. Není tedy nepřipustné prodlužování délky výpovědní doby a lze předpokládat, že v praxi bude této možnosti využíváno.³⁰ Při skončení pracovního poměru výpovědí je rozhodný běh výpovědní doby. Ta začíná běžet první den následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi a končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce.

Domnívám se, že současná úprava délky výpovědní doby neodpovídá potřebám pružnosti trhu práce. Dle mého názoru, jsou dva měsíce velmi dlouhou dobou a efektivita práce zaměstnance v této době a vůle zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci je minimální. Považuji za dostačující měsíční výpovědní dobu. Lze uvažovat také o možnosti změny okamžiku, od kterého začne plynout výpovědní doba. Pro větší pružnost úpravy by výpovědní doba mohla začít plynout ode dne doručení výpovědi, namísto současné úpravy, kdy začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího od doručení výpovědi.

²⁷ § 337 ZPr

²⁸ JAKUBKA: *Výpověď z hlediska zaměstnance...*, s. 30.

²⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

³⁰ LANG: *Právní úkony směřující...*, s. 88.

2.2.4 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel má v případě, kdy hodlá dát zaměstnanci výpověď, poměrně složitou právní pozici, musí splnit všechny podmínky dané zákonem, především může dát zaměstnanci výpověď jen ze zákonem taxativně uvedených důvodů.

a) Důvody spočívající v provozních potřebách zaměstnavatele

Vzhledem k neustále se měnící situaci na trhu, kdy zaměstnavatel musí činit různé organizační kroky, aby zachoval chod závodu a přijímat příslušná opatření, se může rozhodnout, že z důvodu zvýšení nebo udržení ekonomické prosperity, je potřebné zrušit organizační jednotku závodu nebo jeho části, přemístit závod či rozhodnout o nadbytečnosti zaměstnance v souvislosti s organizačními změnami, které učiní. Zaměstnavatel může také rozhodnout o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Tyto změny mají za následek, že zaměstnavatel nemá objektivně možnost přidělovat zaměstnancům, nebo některým z nich, práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo v místě sjednaném jako místo výkonu práce, nebo že se jeden nebo více zaměstnanců pro něho stalo nadbytečnými, neboť zaměstnavatel má sice možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci podle pracovní smlouvy, avšak práce některého z nich pro něho nadále není potřebná.³¹ Zaměstnavatel upravuje v souvislosti s těmito změnami personální složení ve svém závodu.

Za organizační změny lze zpravidla považovat všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy mající vliv na provoz zaměstnavatelova obchodního závodu nebo výkon jiných činností, kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu.

Výpovědní důvod v ust. § 52 písm. a) ZPr, tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, je naplněn, pokud veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřejdou na přejímajícího zaměstnavatele. Jestliže nemá zaměstnavatel možnost dále přidělovat práci na místě, sjednaném v pracovní smlouvě, je naplněn výpovědní důvod v ust. § 52 písm. b) ZPr, kdy se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část.

Výpovědní důvod nadbytečnosti zaměstnance v ust. § 52 písm. c) ZPr umožňuje zaměstnavateli, aby reguloval počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho potřebám. Když by usoudil, že práce zaměstnance pro něj není nadále potřebná, musí zde být příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance. Musí být splněny dvě podmínky, a to rozhodnutí o změně úkolů

³¹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 318.

zaměstnavatele, technického vybavení nebo o dalších organizačních změnách, dále skutečnost nadbytečnosti zaměstnance a příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.³² Zaměstnavatel by měl při provádění jednotlivých kroků vedoucích k platnému ukončení pracovního poměru postupovat tak, že nejdříve učiní rozhodnutí o organizačních změnách. Konkrétní forma rozhodnutí o organizační změně není stanovena a není ani předepsáno, zda by rozhodnutí muselo být u zaměstnavatele nějakým způsobem vyhlášeno nebo jiným obdobným způsobem zveřejněno. Toto rozhodnutí musí být učiněno písemně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o jeho přijetí.³³

Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí vyslovil k otázce příčinné souvislosti mezi zaměstnavatelem přijatou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance tak, že zaměstnanec nemusí být nadbytečný již v době, kdy mu je doručena výpověď z pracovního poměru, ale má-li být organizační změna příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí být výpověď dána tak, aby pracovní poměr skončil nejdříve v pracovním dni předcházejícímu dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. To, že zaměstnanec byl v mezidobí od doručení výpovědi do skončení pracovního poměru v pracovní neschopnosti a jeho pracovní poměr skončil již za účinnosti organizačních změn, nemá pro posuzovanou věc žádný význam. Platnost právních jednání je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn.³⁴

O nadbytečnost jde i v tom případě, že zaměstnavatel rozhodne, že práce zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy, není zcela nebo v dosavadním rozsahu potřebná. Nadbytečnost zaměstnance tedy nemusí být vždy řešena jen výpovědí ze strany zaměstnavatele, ale větší efektivitu práce lze dle soudu dosáhnout i snižováním úvazku zaměstnance. Zaměstnavatel i nadále může přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, ale ve sníženém rozsahu (nižší počet odpracovaných hodin). Zaměstnavatel tak může regulovat počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby to odpovídalo jeho potřebám. Odmítne-li zaměstnanec uzavřít dohodu o změně obsahu pracovního poměru, která pro něj znamená kratší pracovní dobu, je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi z důvodu spočívajících v provozních potřebách zaměstnavatele.³⁵

Nejvyšší soud řešil i právní otázku, jakým způsobem má být v rozhodnutí o organizační změně určen okruh nadbytečných zaměstnanců. Z rozhodnutí soudu vyplývá, že

³² DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 320 – 321.

³³ Rozhodnutí Vrhniho soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994

³⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013

³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

okruh nadbytečných zaměstnanců může být vymezen nejen druhem práce, ale i jiným způsobem, ze kterého bude dostatečně patrné, která pracovní místa se ruší, tím je dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a nadbytečností zaměstnance a výpovědní důvod je tím dán.³⁶

Je zcela na zaměstnavateli, kterého ze zaměstnanců prohlásí za nadbytečného v případě, že organizační změna dopadá na více zaměstnanců se stejným pracovním zařazením a pouze někteří jsou pro zaměstnavatele nadbyteční. Organizační změny nejsou vždy podmíněny snižováním počtu zaměstnanců. Může dojít k organizační změně i při zvyšování jejich počtu. Pro zaměstnavatele je důležitá především skladba zaměstnanců z hlediska profesí a kvalifikace. Chybí-li zaměstnavateli zaměstnanci určité profese nebo kvalifikace nevylučuje se, aby zaměstnavatel přijímal další pracovní síly a zvyšoval jejich počet, a zároveň, aby snižoval počet zaměstnanců jiné profese nebo na jiném úseku pracovní činnosti.³⁷

Z výše uvedeného je zřejmé, že je na zaměstnavateli, aby určil, jaká skladba zaměstnanců je pro něj vyhovující, může učinit organizační změny, má-li za to, že realizované změny jsou pro jeho existenci nevyhnutelné. Nicméně nesmí se stát, aby institut výpovědi pro nadbytečnost zaměstnavatel zneužil tak, že zastírá jiný výpovědní důvod a zbavuje se tak nepohodlného zaměstnance. Je podezřelý když zaměstnavatel zruší pracovní pozici a následně ji obnoví pod jiným názvem či zvýší počet určitých zaměstnanců, ač to nebylo potřebné a následně sníží jejich počet.³⁸

V případě sporu leží důkazní břemeno o oprávněnosti použití jednotlivých výpovědních důvodů na zaměstnavateli, a to ve všech výše uvedených případech.

b) Důvody spočívající v osobě zaměstnance

Zdravotní stav zaměstnance v průběhu jeho pracovního života není neměnný. Je-li zaměstnanec ze zdravotních důvodů shledán nezpůsobilým konat dosavadní práci nebo jakoukoli práci, může mu dát zaměstnavatel výpověď. Pracovní nezpůsobilost musí být vyjádřena v posudku vydaném poskytovatelem pracovně lékařských služeb a zaměstnavatel je současně povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských

³⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013

³⁷ JOUZA, Ladislav. *Výpověď pro nadbytečnost* [online] bulletin-advokacie.cz, 2. března 2015 [cit. 17. srpna 2015]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/vypoved-pro-nadbytecnost>>.

³⁸ SALAČ, Jiří; ŠPANVIRTOVÁ, Nikol. *Nadbytečnost: K postupu zaměstnavatele při provádění organizačních změn* [online] epravo.cz, 22. dubna 2015 [cit. 17. srpna 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nadbytecnost-k-postupu-zamestnavatele-pri-provadeni-organizacnich-zmen-97664.html>>.

posudků o jejich zdravotní způsobilosti.³⁹ Nejdůležitější je, aby v lékařském posudku byl dostatečně popsán zdravotní stav, na jehož základě zaměstnanec nemůže vykonávat práci u současného zaměstnavatele. Jsou dvě následující skupiny důvodů spočívajících v osobě zaměstnance:

ba) Dle ust. § 52 písm. d) ZPr - zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.⁴⁰

Lékařský posudek musí být určitý, srozumitelný a musí v něm být vysloveno, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání.⁴¹

Zdravotní stav zaměstnance, je zkoumán na základě lékařského posudku, ke dni, kdy byla výpověď doručena zaměstnanci do vlastních rukou. K případným změnám zdravotního stavu, ke kterým došlo dodatečně, se při posuzování platnosti nepřihlíží.⁴²

Zaměstnanci, kterému byla dána výpověď pro zdravotní nezpůsobilost v důsledku plnění pracovních úkolů dle ust. § 52 písm. d) ZPr náleží dle ust. § 67 odst. 2 ZPr odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, ledaže je dán některý z liberačních důvodů uvedených v ust. § 367 odst. 1 ZPr.

bb) Dle ust. § 52 písm. e) ZPr - zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Zákoník práce neuvádí, kdy zaměstnanec pozbyl způsobilost konat práci dlouhodobě, ale dle rozhodnutí Nejvyššího soudu lze nezpůsobilost považovat za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok.⁴³

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, pokud je možné jej převést na jinou práci a tato práce je pro něj vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, který byl vyvolán nemocí z povolání.⁴⁴ Dle ust. § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZPr, je zaměstnavatel povinen převést

³⁹ Dle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁴⁰ Nejvyšší přípustnou expozici pro práce vykonávané ve vybraných pracovištích stanoví rozhodnutím krajská hygienická stanice jako příslušný orgán veřejného zdraví – srovnání § 78 odst. 1 písm. b), § 78 odst. 2 a § 82 zákona č. 258/2000 Sb., zákona o ochraně veřejného zdraví. Nejvyšší přípustná expozice se stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, a spočívá v zájmu zaměstnance v určení počtu směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále tuto práci vykonávat a musí být přeřazen na prokazatelně méně riziková pracoviště, jestliže nepříznivé vlivy na zdraví zaměstnance nelze jinak odstranit.

⁴¹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 329

⁴² DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 329.

⁴³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

⁴⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012

zaměstnanec na jinou práci, pozbyl-li dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání anebo ohrožení touto nemocí na základě příslušného lékařského posudku či dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. K převedení dochází na základě jednostranného právního jednání, je tedy zaměstnavatel povinen převést zaměstnanec na jinou práci bez ohledu na skutečnost, zda s tímto převedením zaměstnanec souhlasí.⁴⁵

c) Důvody spočívající v nesplňování předpokladů pro řádný výkon práce a v porušení povinností zaměstnancem

Zaměstnanec musí splňovat předpoklady i požadavky pro výkon práce, byl vybrán zaměstnavatelem na základě jeho požadavků a splnění kvalifikace pro danou práci. Může se stát, v průběhu určité doby, že tyto předpoklady již naplňovat nebude. Zaměstnavatel má možnost rozvázat s takovýmto zaměstnancem pracovní poměr. Může tak taktéž učinit, pokud shledá, že zaměstnanec porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Lze rozlišit tři skupiny důvodů pro neplnění předpokladů pro výkon práce, a to:

ca) Dle ust. § 52 písm. f) ZPr – nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro výkon této práce. Spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z toho důvodu dát výpověď, jen v případě, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Předpoklady pro výkon sjednané práce jsou vždy dány zákonem nebo jiným obecně závazným předpisem v zájmu zajištění odpovídající kvality práce. Takovými předpoklady může být řidičské oprávnění určitého požadovaného stupně, složení advokátní zkoušky, lékařská atestace určitého stupně. Požadavky jsou pro jednotlivé zaměstnance subjektivní, ty si stanoví pro výkon určité práce zaměstnavatel sám, např. způsob jednání se zákazníky, množství odvedené práce, absolvování kurzů a další, musí jít však o podstatné požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro výkon práce.⁴⁶ Požadavky zaměstnavatele mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího pracovníka.⁴⁷ I když je stanoví zaměstnavatel, musí být

⁴⁵ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 255.

⁴⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo - 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, a.s., 2008, s. 55.

⁴⁷ R 15/78. MOJŽÍŠ, Miroslav. *Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce* [online] epravo.cz, 17. prosince 2014 [cit. 17. srpna 2015]. Dostupné na

z hlediska výkonu práce obecně vzato svou povahou pracovních činností ospravedlnitelné a z hlediska výkonu práce oprávněné. Podle povahy vykonávané práce – může zaměstnavatel požadovat, aby se zaměstnanec zdržel určitých činností v době odpočinku či měl například organizační schopnosti a další požadavky.⁴⁸ Pokud daný zaměstnanec není schopen, resp. není kvalifikačně způsobilý, vykonávat předepsaný druh práce, není povinností zaměstnavatele takového zaměstnance zaměstnávat.

Za neuspokojivé pracovní výsledky, může dát zaměstnavatel výpověď, jen případě, že na ně v posledních 12 měsících zaměstnance písemně upozornil a vyzval jej k jejich odstranění a zaměstnanec je přesto v přiměřené lhůtě neodstranil.⁴⁹ V písemné výzvě má zaměstnavatel povinnost stanovit přesnou lhůtu, do jejíhož uplynutí má zaměstnanec odstranit neuspokojivé pracovní výsledky.⁵⁰ V praxi se tato písemná výzva nazývá tzv. vytýkacím dopisem, pokud s obsahem vytýkacího dopisu zaměstnanec nesouhlasí, nemá to vliv na jeho platnost, zaměstnanec však může písemně reagovat – obě písemnosti budou mít význam v případném soudním sporu.⁵¹

cb) Dle ust. § 52 písm. g) ZPr – jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele jsou uvedeny v kapitole 2.3.1 této práce. Ustanovení § 52 písm. g) ZPr se považuje za právní normu s relativně neurčitou hypotézou. Je přenecháno soudu, ne právnímu předpisu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil hypotézu.⁵² Subjektivní hodnocení zaměstnavatele o intenzitě není rozhodující, to vše posuzuje soud.⁵³ Povinnosti

<<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-nesplneni-predpokladu-ci-pozadavku-duvod-dle-52-pism-f-zakoniku-prace-96295.html>>.

⁴⁸ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 333.

⁴⁹ GALVAS: *Pracovní právo – 300...*, s. 55.

⁵⁰ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 333.

⁵¹ MAULWURF, Adolf. *Vytýkací dopis čili varování před výpovědí z pracovního poměru*. [online] epravo.cz, 14. dubna 2015 [cit. 17. srpna 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vytykaci-dopis-cili-varovani-pred-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-97494.html>>.

⁵² DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 335.

⁵³ BEZOUŠKA: *Pracovní právo pro zaměstnavatele...*, s. 106.

vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci mohou být porušovány různou intenzitou, a to:

- zvláště hrubým způsobem,
- závažným způsobem,
- méně závažným způsobem.⁵⁴

Soudními rozhodnutími již bylo vymezeno, co lze považovat za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Je to např. fyzické napadení nadřízeného, při kterém došlo k ublížení na zdraví, úmyslné způsobení škody většího rozsahu zaměstnavateli, neschopnost konat práci pro ovlivnění alkoholem, dlouhotrvající neomluvená absence a další.⁵⁵

Za závazně porušení povinností je považováno nerespektování příkazů nadřízených, nepovolené používání zařízení zaměstnavatele pro soukromé účely a další.⁵⁶

Každé jiné porušení povinností nespádající do předchozích dvou kategorií je méně závažným porušením povinností. Musí být splněny kumulativně dvě podmínky, a to znak soustavnosti a podmínka písemného upozornění na možnost výpovědi.⁵⁷ O soustavnosti lze hovořit, dopustil-li se pracovník nejméně tří porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, mezi nimiž je blízká časová souslednost.⁵⁸ Co se týče povahy jednotlivých porušení, nemusí se jednat o shodná porušení, každé z nich, může být jiného druhu.⁵⁹ Hmotněprávní předpokladem je též písemné upozornění na možnost výpovědi, které musí být doručeno zaměstnanci nejdéle šest měsíců před podáním výpovědi, a to do jeho vlastních rukou.⁶⁰

cc) Dle ust. § 52 písm. h) ZPr – poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v ust. § 301a ZPr.

Jde o povinnost dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti. Podmínkami jsou zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Zákoník práce nedefinuje, co se rozumí zvláště hrubým způsobem porušit povinnost zaměstnance dodržovat režim dočasné práce neschopného pojištěnce. Jde o právní normu

⁵⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁵⁵ GALVAS: *Pracovní právo*..., s. 305.

⁵⁶ GALVAS: *Pracovní právo*..., s. 305.

⁵⁷ GALVAS: *Pracovní právo*..., s. 305 – 306.

⁵⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁵⁹ BEZOUŠKA: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*..., s. 107.

⁶⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012

s relativně neurčitou hypotézou, tj. přenechává se soudu podle uvážení v každém konkrétním případě, aby sám vymezil hypotézu ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.⁶¹

Rozvázání pracovního poměru dle ust. § 57 odst. 1 ZPr není povinností, ale právem a záleží na tom, zda jej zaměstnavatel uplatní v zákonem stanovených lhůtách, tj. v jednoměsíční subjektivní lhůtě a roční objektivní lhůtě. Povaha lhůty vyplývá z ust. § 330 ZPr. Jde o prekluzivní lhůtu. Nebylo-li právo ve stanovené době vykonáno, dochází k jeho zániku.

2.2.5 Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zaměstnanec má při výpovědi z pracovního poměru pozici podstatně jednodušší, nežli zaměstnavatel, podmínky jsou uvedeny v ust. § 50 odst. 2 ZPr. Může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Výpověď musí však splňovat obecné hmotně právní podmínky, musí vyjadřovat vůli zaměstnance rozvázat pracovní poměr výpovědí a nesmí být zaměnitelné s jiným právním jednáním, jako je návrh na uzavření dohody o skončení pracovního poměru. Další podmínkou pro její platnost je písemná forma a musí obsahovat podpis zaměstnance a řádně doručena druhému účastníku.⁶²

Problémy mohou vzniknout v tom případě, kdy se zaměstnanec mylně domnívá, že došlo-li k řádnému doručení výpovědi zaměstnavateli, není dále vyžadováno, aby docházel do práce. Po dobu výpovědní doby tuto povinnost má a v případě, že by přestal docházet do zaměstnání, může zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla.⁶³ Výše škody se bude odvíjet o vědomosti zaměstnance o možnosti vzniku škody.⁶⁴

2.2.6 Odvolání výpovědi

V případě, že jedna ze stran změní své rozhodnutí ukončit pracovněprávní vztah výpovědí, připouští ZPr dle ust. § 50 odst. 5 možnost odvolání výpovědi. Podmínkou je, že je to možné pouze se souhlasem druhé strany, té co výpověď nepodala a souhlas musí mít zároveň písemnou formu. Tento jednostranný projev vůle je dovršen v okamžiku jeho předání držiteli

⁶¹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 337.

⁶² JAKUBKA: *Výpověď z hlediska zaměstnance...*, s. 51.

⁶³ § 250 odst. 1 ZPr vymezuje obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu

⁶⁴ § 257 ZPr – Nevěděl-li zaměstnanec, že tímto nedocházením způsobuje škodu, odpovědnost nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyř a půl násobku jeho průměrného měsíčního platu před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Avšak způsobením úmyslné škody může zaměstnavatel mimo skutečné škody nebo uvedení v předešlý stav i náhradu ušlého zisku.

poštovní licence nebo jeho předáním příslušnému pověřenému zaměstnanci, aby písemnost adresátovi doručil.⁶⁵

Vždy může být výpověď z pracovního poměru odvolána, dojde-li její odvolání druhé smluvní straně pracovního poměru nejpozději současně s výpovědí. Výpověď, která byla již doručena a která je proto právně účinná, může být posléze odvolána, jen se souhlasem druhé strany. K odvolání výpovědi může dojít až do uplynutí výpovědní doby. V případě, že probíhá řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, může být výpověď odvolána až do vyhlášení či vydání rozhodnutí soudu prvního stupně nebo odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno. Výpověď pozbývá všechny své právní účinky od počátku a mezi stranami pracovního poměru platí stejný stav věcí, jako kdyby k výpovědi nedošlo, vyslovila-li druhá strana do uplynutí výpovědní doby, případně do vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně či odvolacího soudu, souhlas s odvoláním výpovědi. Právní účinky výpovědi však zůstávají zachovány, v případě, že druhá strana s odvoláním nesouhlasí. Odmítne-li druhá strana udělit souhlas s odvoláním a jde-li současně o platnou výpověď, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.⁶⁶

2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením je považováno za mimořádný způsob rozvázání pracovního poměru a z toho důvodu by jej strany měly využívat ke zrušení pracovního poměru jen ve výjimečných případech.⁶⁷ Jedná se velmi závažné případy, kdy nelze po druhé smluvní straně spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr trval a aby zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele ještě po dobu trvání výpovědní doby. Odlišnost od výpovědi je tedy v tom, že ke skončení pracovního poměru nedochází až po uplynutí určité doby od doručení právního jednání, ale okamžitě jeho doručením. Je důležité upozornit, že ke skončení pracovního poměru dojde v okamžiku jeho doručení i v případě, že by jedna ze stran uvedla, že považuje za skončení pracovního poměru den jiný.⁶⁸ Okamžitým zrušením lze skončit každý pracovní poměr bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen. Byl-li například pracovní poměr založen jmenováním podle ust. § 33 odst. 3 ZPr, zanikne pracovní poměr bez potřeby odvolání konkrétního zaměstnance z funkce či nutnosti vzdání se funkce.⁶⁹

⁶⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004

⁶⁶ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 303.

⁶⁷ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994

⁶⁸ KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce – Komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 263.

⁶⁹ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 363.

Strany mohou ukončit pracovní poměr jen z taxativně stanovených důvodů, které není přípustné dále rozšiřovat a konkrétní důvod musí být náležitě popsán a musí být přesně vylíčen skutkový stav s tím, že uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení je vždy třeba provést v písemné formě, jinak se k němu nepřihlíží.⁷⁰ Lhůty, do kdy je možné právní jednání učinit, jsou dva měsíce od okamžiku, kdy se jedna stran dozvěděla o skutečnosti, pro kterou lze okamžitě skončit pracovní poměr a nejpozději vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod okamžitému zrušení vznikl.⁷¹ Zákoník práce neobsahuje výslovné ustanovení o možnosti odvolat okamžité zrušení pracovního poměru. Jednostranné právní jednání nelze odvolat ani podle ustanovení občanského zákoníku, to ale neplatí v případě dohody o rozvázání pracovního poměru.⁷²

2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel se může rozhodnout k okamžitému zrušení pracovního poměru pouze ze zákonem taxativně stanovených důvodů uvedených v ust. § 55 ZPr.

Tyto důvody jsou dva:

- a) zaměstnanec byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin:
 - aa) k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo
 - ab) spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, na dobu nejméně šest měsíců.

Je důležité upozornit na to, že pokud by šlo o trestný čin spáchaný z nedbalosti, nemá zaměstnavatel možnost skončit pracovní poměr ze shora uvedených důvodů. Jsou-li splněny podmínky uvedené pod písm. aa), může zaměstnavatel na základě tohoto důvodu okamžitě zrušit pracovní poměr, bez ohledu na to, zda trestný čin souvisel či nesouvisel s plněním pracovních úkolů zaměstnance.⁷³

Oprávněnost právního jednání, kterým je okamžité zrušení pracovního poměru, se posuzuje vždy ke stavu, kdy bylo učiněno. Dodatečné zrušení pravomocného rozsudku, ať již v rámci dovolacího řízení nebo obnovy řízení v trestní věci, nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž došlo v době, kdy původní rozsudek byl pravomocný. Zaměstnavatel je vždy limitován shora uvedenými podmínkami, za kterých může okamžitě

⁷⁰ § 60 ZPr – Nesplňuje-li pracovněprávní jednání všechny náležitosti kladené na smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů, na vůli, na projev vůle, na jeho předmět (obsah) nebo na formu, tak nemůže mít (všechny nebo některé) právní účinky, které v něm byly vyjádřeny nebo plynou ze zákona. Nedodržení písemné formy je zdánlivým právním jednáním. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 130.

⁷¹ § 58 odst. 1 ZPr

⁷² PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 399.

⁷³ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 122.

zrušit pracovní poměr. Podmínky stanovené v ZPr byly v době, kdy o nich zaměstnavatel rozhodoval, naplněny, a mohl proto dle ust. § 59 ZPr zrušit pracovní poměr v rámci stanovené subjektivní a objektivní lhůty.⁷⁴

b) porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Právní předpisem, který stanoví povinnosti, které musí zaměstnanec dodržovat je především zákoník práce. V ust. § 301 a násl. ZPr je stanovena povinnost řádně pracovat podle svých sil, znalostí a schopností a dodržovat předpisy, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy, kvalitně konat svou práci a v neposlední řadě hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem řádně a ochraňovat majetek zaměstnavatele. Další povinnosti mohou zaměstnanci vyplývat z pracovní smlouvy, vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem, pracovního řádu nebo z pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance či z jiných právních předpisů.⁷⁵

Pro použití tohoto výpovědního důvodu musejí být kumulativně splněny dvě podmínky, a to porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a toto porušení musí mít intenzitu zvláště hrubého způsobu porušení. Zákon nedefinuje, co se považuje za zvláště hrubý způsob porušení povinností, je to právní kategorie, jejíž vymezení závisí na konkrétních okolnostech případu. Je rozhodující, pokud porušení povinností zaměstnavatelem dosáhlo takové intenzity, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.⁷⁶ Je nezbytné, aby zaměstnavatel vždy věnoval přesnému popisu vytýkaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace.⁷⁷ Soud při rozhodování v konkrétní věci přihlíží k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, k míře jeho zavinění, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu a k dalším skutečnostem.⁷⁸

Dojde-li k porušení povinností zaměstnance, které zakládá důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, zda využije přísnějších ustanovení

⁷⁴ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 369.

⁷⁵ Jinými právními předpisy mohou být ty předpisy, vztahující se k vykonávané práci – např. u zaměstnance, jehož výkon práce souvisí s řízením dopravních prostředků - zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu) a další.

⁷⁶ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 361.

⁷⁷ Tamtéž, s. 397.

⁷⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 84/2006

ZPr o okamžitém zrušení pracovního poměru, nebo dá zaměstnanci výpověď dle ust. § 52 písm. g) ZPr. Rozlišit stupeň intenzity porušení povinností zaměstnance nám napomáhá judikatura soudů. Tak např. zaměstnankyně, která vykonávala práci kuchařky, byla přistižena, jak si odnáší z místa svého zaměstnání nevydané zbytky jídel. Soud přisvědčil zaměstnavateli, že takové jednání může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, když shledal, že jde o přímý útok na majetek zaměstnavatele a není rozhodující výše způsobené škody. Vyslovil, že v pracovněprávních vztazích je nezbytná důvěra, spolehlivost a poctivost. Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru je dle rozhodnutí Nejvyššího soudu jakákoli škoda způsobená zaměstnancem, protože povinností zaměstnance je nezpůsobovat zaměstnavateli majetkovou ani morální újmu.⁷⁹ Útok na majetek zaměstnavatele např. krádeží, poškozováním, zneužitím, pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele zpravidla již sám o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem.⁸⁰

Konkurenčním jednáním a důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem bylo jednání vedoucího zaměstnance střediska dopravy a mechanizace spočívající v tom, že jako vedoucí zaměstnanec sjednal obchod pro spřízněný právní subjekt namísto toho, aby jej realizoval v rámci pracovních úkolů pro svého zaměstnavatele. Zmíněné jednání dotyčného zaměstnance se vyskytlo pouze v jednom případě, ale bylo zásadně v rozporu se zájmy zaměstnavatele a založilo tak důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Jednou ze základních povinností zaměstnance je nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zaměstnanec se musí chovat tak, aby nezpůsobil zaměstnavateli majetkovou škodu ani jinou majetkovou škodu, tedy ušlý zisk. Zaměstnanec mu jistě ušlý zisk způsobil, když informace o zakázce zneužil k jejímu předání jinému podnikateli.⁸¹

Za hrubé porušení kázně je třeba považovat, jestliže zaměstnanec nesplní důležitý pokyn zaměstnavatele, který má za následek úraz nebo smrt jiného zaměstnance, krádež majetku zaměstnavatele, déle trvající neomluvená absence v práci, opakující se opilost na pracovišti nebo značná opilost při výkonu práce.⁸²

Při tomto způsobu skončení pracovního poměru je dle § 55 odst. 2 ZPr určitá skupina zaměstnanců chráněna. Jsou to osoby, kterých by se tento způsob rozvázání pracovního poměru mohl dotknout nejcitelněji, a mohli by se ocitnout ve složité sociální situaci. Okamžitě skončit

⁷⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013

⁸⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21Cdo 2596/2011

⁸¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014

⁸² JAKUBKA: *Výpověď z hlediska zaměstnance...*, s. 57.

pracovní poměr nelze s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnankyní a zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Možnost okamžitě zrušit pracovní poměr má jen zaměstnanec za situace, která je pro něj tak neúnosná tak, že je třeba jí řešit okamžitým zrušením pracovního poměru. Může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zaměstnanec má dle ust. § 56 ZPr k dispozici pouze dva možné důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru:

a) lékařského posudek vydaný poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne přeložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.

U prvního důvodu okamžitého skončení, má zaměstnanec možnost, ukončit pracovní poměr, pokud nebyl v důsledku zdravotní nezpůsobilosti převeden do 15 dnů od předložení posudku na jinou vhodnou pozici v rámci zaměstnavatele. V porovnání s důvodem výpovědi pro zaměstnancovu dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost, je důvod okamžitého zrušení z důvodu nebezpečí poškození zdraví zaměstnance mnohem závažnější. Vyžaduje se nemožnost konání práce bez vážného ohrožení zdraví a toto vážné ohrožení zdraví musí stále trvat.⁸³ Je třeba upozornit, že zaměstnanec toto právo nemá, pokud je sice jeho stav objektivně zřejmý, ale nemá pro něj podklad v podobě zdravotního posudku. Lékařský posudek musí být určitý a srozumitelný, musí tam být objasněn zaměstnancům zdravotní stav a musí se přímo zabývat otázkou, zda současná práce může být vykonávána bez vážného ohrožení zdraví zaměstnance.⁸⁴ Nejvyšší soud však ve svém rozhodnutí z letošního roku judikoval, že nemůže být ke škodě zaměstnance, pokud lékař, který vypracoval posudek, se výslovně nevyjádřil tak, že práce nemůže být vykonávána bez vážného ohrožení zdraví zaměstnance. Případné pochybnosti o zdravotním stavu zaměstnance mají být odstraněny výkladem.⁸⁵ Pro předložení lékařského posudku musí zaměstnavatel do 15 dnů nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci. Zaměstnanec může takovou nabídku přijmout nebo odmítnout. Pokud zaměstnanec odmítne, nemůže pracovní poměr ukončit okamžitým zrušením, ale zaměstnavatel je povinen jej přeložit

⁸³ LANG: *Právní úkony směřující...*, s. 106.

⁸⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

⁸⁵ VRAJÍK, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru ve světle judikatury. *Personalistika a pracovní právo*. 2015, č. 6, s. 7.

na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. a) ZPr. V případě, že zaměstnavatel pro něj jinou vhodnou práci nemá, může zaměstnanec rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením. Zároveň je dán, stejně jako při odmítnutí jiné vhodné práce, výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. e) ZPr.⁸⁶

b) zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.⁸⁷ Zde se projevuje zásadní ekonomický prvek pracovně právního vztahu, a to právo na plat nebo náhradu mzdy nebo platu, pokud tento hospodářský účel není naplňován, není důvod v právním vztahu setrvat.

Problematickou bývá otázka splatnosti mzdy. Splatnost mzdy přitom nastává dle ust. § 141 odst. 1 ZPr zásadně uplynutím kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, za nějž mzda náleží.⁸⁸ Je třeba rozlišovat mezi právem na mzdu a právem na výplatu mzdy, přičemž rozhodující není prodlení oproti pravidelnému termínu výplaty mzdy, ale oproti termínu splatnosti. Výplatní termín je jen den určený v rámci časového rozmezí období splatnosti mzdy. Například mzda za červenec 2015 musí být vyplacena do 31. 8. 2015. Není-li vyplacena ani do 15. 9. 2015, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud je okamžité zrušení ze strany zaměstnance platné, má zaměstnanec dle ust. § 56 odst. 2 ZPr nárok na tzv. sankční odstupné, tedy na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která by odpovídala dvouměsíční výpovědní době. Ve sledovaném případě, kdy zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr dne 16. 9. 2015, náleží mu náhrada mzdy za dobu do 30. 11. 2015, nesjednaly-li si smluvní strany delší výpovědní dobu.

Tohoto způsobu skončení pracovního poměru nelze zneužívat, důvod je třeba posoudit z hlediska smyslu ustanovení. V případě rozhodovaném Nejvyšším soudem zaměstnankyně čerpala ve sledovaném měsíci dovolenou, proto neměla po dobu jejího čerpání nárok na mzdu, ale na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Ze strany účetní zaměstnavatele došlo k pochybení ve výpočtu, když tři dny dovolené byly omylem vykázány jako odpracované. Zaměstnankyně byla zkrácena na svých mzdových nárocích o necelých 500 Kč. Zaměstnankyně okamžitě zrušila pracovní poměr a zaměstnavatel se bránil podáním žaloby na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Soud se zabýval smyslem ustanovení a dovodil, že jde o ustanovení, které má chránit zaměstnance v případě, že zaměstnavatel není schopen plnit své závazky a pro hrozící nebo již existující úpadek, není schopen uspokojovat mzdové nároky zaměstnanců a hradit své splatné závazky. Dovodil, že zaměstnankyně zneužila možnost podání okamžitého zrušení pracovního poměru, aniž by se snažila upozornit na chybu

⁸⁶ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 377.

⁸⁷ § 56 odst. 1 ZPr

⁸⁸ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 378.

a dala možnost zaměstnavateli doplatit částku, která nebyla omylem vyplacena. Šlo o zjevné zneužití práva a soud vyhověl žalobci a vyslovil neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnankyně. Soud uzavřel, že jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu či výplatě mzdy, platu nebo jejich náhrady nemá místo skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, ledaže by zaměstnavatel zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.⁸⁹

Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu má ale zaměstnanec možnost okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, kdy zaměstnavatel nepoukázal mzdu nebo její část ani do 15 dnů od termínu její splatnosti, a to na účet zaměstnance, jeho zmocněnci nebo jiné osobě, kterou určí. Šlo o případ, kdy zaměstnavatel měl odvádět část zaměstnancovy mzdy na účet insolvenčního správce, když bylo insolvenčním soudem schváleno zaměstnancovo oddlužení. Došlo k porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele, nevyplacení srážky ze mzdy insolvenčnímu správci zakládá pro zaměstnance důvod okamžitého zrušení pracovního poměru.⁹⁰

Rozhodnutím Nejvyššího soudu byla také řešena situace, kdy zaměstnanec zrušil pracovní poměr okamžitým zrušením podle ust. § 56 písm. b) ZPr v době, kdy ještě nebylo pravomocně rozhodnuto o jeho žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec se sice může domáhat nároků na náhradu mzdy, nemůže však z důvodu jejího nevyplacení rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením.⁹¹

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. V důsledku neplatného zrušení pracovního poměru, zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci, aby opětovně nastoupil do práce. Pracovní poměr tedy trvá, a pokud zaměstnanec do práce nenastoupí, tak odpovídá zaměstnavateli za způsobenou škodu. V případě, že zaměstnavatel po zaměstnanci nepožaduje návrat do práce, platí, že pracovní poměr skončil ke dni okamžitého zrušení pracovního poměru dohodou, a zaměstnavatel náhradu škody požadovat nemůže.⁹²

2.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

Naprosto novou, a dá se říci, průlomovou úpravou, co se týče zásahu do smluvní volnosti účastníků, je možnost zákonného zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje

⁸⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

⁹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013

⁹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011

⁹² VRAJÍK: *Okamžité zrušení pracovního poměru...*, s. 7.

nebo zdraví. Pracovní smlouvu uzavřel nezletilý a zaměstnavatel, ale zrušit jí jednostranně může i zákonný zástupce nezletilého.⁹³

Úprava má sloužit k ochraně nezletilého a zároveň zvyšuje rodičovskou odpovědnost, do té doby, než dítě nabude plné svéprávnosti. Toto zesílení rodičovské odpovědnosti je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.⁹⁴ Skutečnost, že fyzická osoba mladší věku 18 se může sama zavázat k výkonu závislé práce, ještě neznamená, že je sama dostatečně způsobilá se bránit proti hospodářskému vykořisťování a zaměstnávání pracemi, které jsou pro ni nebezpečné, škodící zdraví nebo tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu vývoji.

Způsobilost k závislé práci upravuje nově občanský zákoník č. 89/2012 Sb. v ust. § 34 a ust. § 35 a vymezuje ji negativně tak, že závislá práce nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Proto, aby mohl nezletilý starší 15 let právně jednat, je třeba zároveň splnit dvě kritéria. Musí dovršit věku 15 let a ukončit povinnou školní docházku.

Nově je tedy chráněn nezletilý ve věku od 15 let a zároveň nedovršující 16 rok věku, za kterého může ukončit pracovní poměr jeden ze zákonných zástupců. Někteří nezletilí, kteří nedovršili 16 rok věku, nemusí být nadáni dostatečnou vyspělostí obvyklou u svých vrstevníků, je tedy přiznáno právo zákonnému zástupci zrušit pracovní poměr, který uzavřeli. Na šestnáctiletého je pohlíženo jako na slabší stranu, která nemusí být zatím pro nedostatek vlastních zkušeností schopna posoudit obsah závazkové vztahu a všechny důsledky s tím spojené.

K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu. Lhůta k podání soudu je omezena do doby, než dotýčný dovršil 16 let. Nejpozdějším dnem, kdy může zákonný zástupce učinit jednání spočívající v okamžitém zrušení pracovního poměru, je dnem před dovršením 16 roku věku nezletilého zaměstnance. Do tohoto termínu musí být také v právní moci rozhodnutí soudu o přivolení k tomuto skončení.⁹⁵ Zákonný zástupce nezletilého bude muset v řízení tvrdit a prokazovat, že skončení pracovního poměru je nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. Dle ust. § 56a ZPr je zákonný zástupce povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

⁹³ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 382.

⁹⁴ JOUZA, Ladislav. *NOZ: Změny ve skončení pracovního poměru* [online] moderniopec.cz, 13. ledna 2014 [cit. 12. srpna 2015]. Dostupné na <<http://moderniopec.cz/noz-zmeny-ve-skonceni-pracovniho-pomeru/>>.

⁹⁵ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 385.

Nesouhlasí-li zaměstnavatel, ale i nezletilý zaměstnanec s rozvázáním pracovního poměru podle postupu popsaného výše, může se určení jeho neplatnosti domáhat žalobou u soudu podle ust. § 72 ZPr.⁹⁶

Praktická aplikovatelnost bude také záviset na rychlosti rozhodování soudů, může se totiž stát, že než soud rozhodne o přivolení k okamžitému zrušení pracovního poměru, tak nezletilý dovrší šestnáctý rok věku a rozhodnutí již nebude zpravidla potřebné.

2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Tento způsob skončení pracovního poměru umožňuje velmi snadné rozvázání pracovního poměru v tzv. zkušební době. Samotná zkušební doba se sjednává při uzavírání pracovní smlouvy a slouží k tomu, aby obě smluvní strany zjistily, zda vzájemně naplňují představy, se kterými do pracovněprávních vztahů vstupovaly. Její sjednání náleží mezi fakultativní náležitost pracovní smlouvy a je zcela v dispozici stran, zda si tuto možnost sjednají.⁹⁷

Délka zkušební doby dle ust. § 35 odst. 1 ZPr činí tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucího zaměstnance činí šest měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Pokud by došlo ke sjednání delší zkušební doby, než je přípustné, nebylo by její sjednání neplatné. Délka zkušební doby by však činila jen tolik, kolik je maximálně přípustné. V případě, že pracovní smlouva by neurčovala délku zkušební doby, bude zkušební doba činit pouze přípustné maximum.⁹⁸ Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů, zaměstnanec je sám chráněn, ale on sám takto postupovat může.⁹⁹

Jednostranně lze zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu, resp. bez uvedení důvodu, není nutný souhlas druhé strany. Vyžaduje se však písemná forma, jinak se k právnímu jednání nepřihlíží. Právní účinky skončení nastávají dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Písemné zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být druhé straně řádně doručeno nejpozději do uplynutí zkušební doby, jinak je zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatné. Pracovní poměr zaniká dnem, který zaměstnavatel nebo zaměstnanec označil ve svém zrušovací projev; za den skončení pracovního poměru mohou určit nejdříve den, v němž druhé straně bude řádně doručen zrušovací projev, a nejpozději den,

⁹⁶ Tamtéž.

⁹⁷ FETTER, Richard. *Zkušební doba v širším kontextu změn zákoníku práce – 1.část (sjednání zkušební doby)* [online] epravo.cz, 31. ledna 2012 [cit. 7. srpna 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zkusebni-doba-v-sirsim-kontextu-zmen-zakoniku-prace-cast-1-sjednani-zkusebni-doby-80025.html>>.

⁹⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

⁹⁹ § 66 odst. 1 ZPr

kterým uplyne zkušební doba. V případě, že ve svém zrušovacím projevu den rozvázání pracovního poměru neuvedou, zaniká pracovní poměr dnem, v němž druhé straně byl řádně doručen zrušovací projev.¹⁰⁰

Dle mého názoru je institut zkušební doby a zrušení pracovního poměru v ní výhodný pro obě strany. Z hlediska zaměstnavatele není zaměstnanec chráněn z žádného sociálního důvodu, jako třeba v případě těhotenství, mateřství či rodičovské dovolené, která by v případě výpovědi byla v ochranné době. Z hlediska obou stran je výhodné zrušení okamžité, není třeba nechat uplynout žádnou dobu, jako třeba u výpovědi, kdy ještě po tu dobu trvá pracovní poměr a další výhodu bych spatřovala v tom, že nemusí být uveden důvod skončení. Jde o způsob skončení pracovního poměru bez přísných formálních pravidel, s čímž je ovšem spojena i velká míra nejistoty účastníků pracovního poměru.¹⁰¹ Co se týká délky zkušební doby, mám za to, že by mohl zákonodárce, v případě řadových zaměstnanců, zavést možnost sjednání až čtyř měsíční zkušební doby, protože ani doba tří měsíců, není dle mého názoru v některých zaměstnáních vzhledem k jejich náročnosti dostatečnou.

¹⁰⁰ BĚLINA: *Pracovní právo. 6. Doplněné...*, s. 416 – 417.

¹⁰¹ LANG: *Právní úkony směřující...*, s. 108.

3 Skončení pracovního poměru na základě objektivních skutečností

Charakteristické pro objektivní skutečnosti je, že jsou nezávislé na lidské vůli, ale i přes to s nimi právní předpisy spojují právní následky. Jsou jimi smrt zaměstnavatele, zaměstnance – fyzické osoby a skutečnost uplynutí doby.¹⁰²

3.1 Smrt zaměstnavatele a zaměstnance

Smrtí zaměstnance pracovněprávní vztah zaniká, výkon práce je spjat s osobou zaměstnance. Dnem, kterým zaniká pracovní poměr, je den smrti zaměstnance. Peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají.¹⁰³ Peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci jeho smrtí zanikají, ale nezanikají ta práva, o nichž bylo pravomocně rozhodnuto, dále ta, která byla před smrtí zaměstnance uznána co do důvodu a výše a práva na náhradu škody způsobené úmyslně.¹⁰⁴

Pracovní poměr zaniká úmrtím zaměstnavatele, fyzické osoby, pokud práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřešla podle ust. § 338 ZPr na jiného zaměstnavatele nebo na další osoby uvedené v ust. § 13 odst. 1 ŽZ.¹⁰⁵ K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde na základě kumulace více právních skutečností. Hodlají-li uvedené osoby pokračovat v živnosti, mají povinnost oznámit tuto skutečnost živnostenskému úřadu ve lhůtě tří měsíců ode dne úmrtí podnikatele.¹⁰⁶ V okamžiku skončení řízení o dědictví mohou pokračovat dědicové, pokud nabyly majetkového práva vztahující se k provozování živnosti.¹⁰⁷

3.2 Uplynutím doby

Zákoník práce dle ust. § 39 odst. 1 ZPr upřednostňuje sjednávání pracovních poměrů na dobu neurčitou, zákon však umožňuje sjednat trvání pracovního poměru na dobu určitou.¹⁰⁸ Trvání pracovního poměru na dobu určitou si účastníci pracovněprávního vztahu dohodnou již při uzavírání pracovní smlouvy. V době trvání pracovního poměru na dobu určitou nejsou vyloučeny ani ostatní způsoby skončení pracovního poměru. Doba nemusí být

¹⁰² GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 326.

¹⁰³ § 327 odst. 1 ZPr – do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti, není-li těchto osob, stávají se předmětem dědictví.

¹⁰⁴ § 48 odst. 4, § 238 ZPr

¹⁰⁵ § 13 odst. 1 zák. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁶ Dědicové – Kategorie osob dle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) ŽZ.

¹⁰⁷ GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 327 – 328.

¹⁰⁸ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 412.

stanovena přímým časovým údajem, ale i jinou objektivně stanovenou skutečností, např. skončením určitých prací. Musí být sjednána tak, aby bylo nepochybné, kdy pracovní poměr skončí, i když účastníci nemusí mít jistotu o skutečné délce trvání pracovního poměru.¹⁰⁹

Uplynutím stanovené doby pracovní poměr ze zákona (ex lege) končí. Nemusí k tomu přistoupit žádná další pracovněprávní skutečnost.¹¹⁰

¹⁰⁹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 412.

¹¹⁰ Tamtéž.

4 Skončení pracovního poměru ve zvláštních případech

Zvláštní případy jsou spatřovány především z hlediska speciality subjektů pracovněprávních vztahů. V případě cizinců a osob bez státní příslušnosti jsou nosnou úpravou zvláštní zákony definující status těchto osob.¹¹¹ Založení pracovního poměru závisí na úředním rozhodnutí, které povoluje a ukončuje pracovní poměr takových osob v České republice. V případě hromadného propouštění má zaměstnavatel informační povinnost vůči odborovým organizacím a organizačním složkám státu, vzhledem počtu zaměstnanců, kteří mohou být propuštěni. Specifickým subjektem je i vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní vztah je založen jmenováním a jeho odvoláním pracovní vztah nekončí, ale zaměstnavatel je povinen takovému zaměstnanci navrhnout jinou odpovídající práci. Vzhledem k rozsahovým možnostem této diplomové práce nastíním jen základní rysy jednotlivých způsobů.

4.1 Skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti

Na základě úředního rozhodnutí může skončit pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Vedle obecných způsobů skončení pracovního podle zákoníku práce, končí pracovní poměr této skupiny pracovníků i:

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu.¹¹²

Zákony upravujícími postavení cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

Pracovní poměr může vzniknout cizinci v tom případě, má-li podle ust. § 89 zákona o zaměstnanosti platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR nebo jsou-li držiteli zaměstnanecké anebo držiteli tzv. modré karty. Tzv. zaměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na

¹¹¹ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

¹¹² § 48 odst. 3 ZPr

území ČR delšímu než tři měsíce. Vykonávat tak může jen pracovní pozici, pro kterou byla vydána nebo pro kterou byl udělen souhlas Ministerstva vnitra ČR.¹¹³

V případě tzv. modré karty opravňuje taktéž cizince vykonávat na území ČR po dobu delší než tři měsíce a být zaměstnán na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, jen tu pozici, která smí být podle předpisů o zaměstnanosti obsazena cizincem, jenž není občanem Evropské unie.¹¹⁴

Pro oba případy se povolení vydává jen na dobu určitou nejdéle na dva roky. Lze je opakovaně prodloužit, vždy však nejdéle do dvou let. Rozhodovací pravomoc o povolení a jeho prodloužení náleží krajské pobočce Úřadu práce České republiky. Uplynutím doby určité dle ust. § 48 odst. 3 písm. c) ZPr končí posledním dnem této doby cizincův pracovní poměr.¹¹⁵

4.2 Hromadné propouštění

Česká republika vtělila směrnici Rady EU č. 75/129/EEC ve znění směrnice Rady č. 98/59/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění do svého právního řádu zákonem č. 155/2000 Sb.¹¹⁶ Jejím cílem je zmírnění nepříznivých sociálních důsledků restrukturalizace podniků a s nimi spojených technologických změn.¹¹⁷ Už z názvu je zřejmé, že upravuje propouštění většího počtu zaměstnanců, musí se týkat nejméně 20 zaměstnanců.¹¹⁸

Hromadným propouštěním se podle ust. § 62 ZPr se rozumí v období 30 kalendářních dnů skončení pracovních poměrů na základě výpovědních důvodů v ust. § 52 písm. a) – c) ZPr nejméně:

- a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Je podmínkou, aby alespoň pět zaměstnanců dostalo výpověď, s ostatními z nich může být pracovní poměr rozvázán z týchž důvodů dohodou. Dále musí zaměstnavatel písemně informovat, alespoň 30 dnů před podáním výpovědi odborovou organizaci. Současně je

¹¹³ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 290.

¹¹⁴ Tamtéž.

¹¹⁵ Tamtéž.

¹¹⁶ Tzv. euronovela zákoníku práce – úprava byla doslovně převzata i do nového zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2007

¹¹⁷ LANG: *Právní úkony směřující...*, s. 113 – 115.

¹¹⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 107.

zaměstnavatel povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o všech okolnostech týkajících se hromadného propouštění – všechny vyžadované informace musí předat v písemné zprávě.¹¹⁹

V případě porušení povinnosti doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nemá vliv na platnost skončení pracovního poměru výpovědí u dotčených zaměstnanců.¹²⁰

Pracovní poměr hromadně propuštěné zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajskému pobočce Úřadu práce dle ust. § 66 odst. 5 ZPr, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.¹²¹

Smyslem implementace směrnice není jakkoliv bránit v propouštění, ale především informovat sociální partnery, jimiž jsou odborové organizace a Úřady práce. Je to dle mého názoru logické, protože propuštění většího počtu zaměstnanců v důsledku zatěžuje sociální systém a tato informační povinnost přispívá k větší připravenosti orgánů státu a vzniklou situaci řešit rychleji.

4.3 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Pracovní poměr vedoucího zaměstnance se zakládá pracovní smlouvou uzavřenou vedoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo. Jmenováním na vedoucí pracovní místo vzniká pracovní poměr jen v případech stanovených zvláštním právním předpisem.¹²² Nestanoví-li zvláštní právní předpis něco jiného, vzniká pracovní poměr jmenováním na vedoucí pracovní místa určená v ust. § 33 odst. 3 ZPr. Ten, kdo je příslušný ke jmenování na vedoucí pracovní místo, může vedoucího zaměstnance odvolat a vedoucí zaměstnanec se může také tohoto pracovního místa vzdát.¹²³

Je-li zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba, než je shora uvedeno, může být dohodnuta možnost odvolání z vedoucího pracovního místa, byla-li se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednána tato možnost odvolatelnosti a je-li zároveň obsahem pracovní smlouvy, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

¹¹⁹ § 62 odst. 2 – 7 ZPr

¹²⁰ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 410.

¹²¹ § 63 ZPr

¹²² Např. § 102 odst. 2 písm. g) a § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), § 14 odst. 3 zákona č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových a v dalších případech.

¹²³ § 73 odst. 1 ZPr

Důležité a odlišné od dalších způsobů je, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.¹²⁴ Co se týká povinnosti navrhnout zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, tak se vyžaduje, aby navrhl zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by byla využita jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž nemá zaměstnanec potřebnou kvalifikaci a tuto kvalifikaci není možné získat zaškolením nebo jinou přípravou.¹²⁵

Může nastat situace, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci odpovídající jeho kvalifikaci anebo zaměstnanec poté, co mu byla určitá práce nabídnuta, ji odmítne. V tom případě nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele a zároveň fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) ZPr o nadbytečnosti. Zaměstnavatel může dát takovému zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost, aniž by bylo potřebné se při zkoumání platnosti této výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal nadbytečným.¹²⁶ Tomuto zaměstnanci náleží právo na odstupné podle ust. § 67 odst. 1 ZPr jen jestliže důvodem odvolání bylo zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny. Pracovní poměr založený jmenováním, lze ukončit také všemi obecnými způsoby podle zákoníku práce, aniž by se musel zaměstnanec předem své funkce vzdát nebo být odvolán ze své funkce.¹²⁷

¹²⁴ § 73a odst. 2 ZPr

¹²⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009

¹²⁶ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 482.

¹²⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005

5 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Velký význam, který mají pro účastníky pracovněprávních vztahů ustanovení ZPr o skončení pracovního poměru, se nutně odráží i v ustanoveních ZPr, která upravují právní důsledky, které nastanou, jestliže zaměstnavatel nebo zaměstnanec nedodrží tato zákonná ustanovení. K porušení zákonných ustanovení tak může dojít jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

5.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, závisí další vývoj situace na tom, zda zaměstnanec požaduje, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, či nikoli.

Neoznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, uplatní se zákonná fikce, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V tomto případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku po dobu výpovědní doby.¹²⁸

Oznámí-li zaměstnanec, že trvá na tom, aby ho dosavadní zaměstnavatel zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a další vztahy mezi stranami jsou závislé na tom, zda zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci nebo neumožní. Zaměstnanec by měl své oznámení učinit bez zbytečného odkladu, tato lhůta je ale pouze lhůtou pořádkovou.¹²⁹

Umožní-li zaměstnavatel zaměstnanci vykonávat práci, obnovují se tím, až do doby pravomocného rozhodnutí soudu o žalobě, právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako by k právnímu jednání směřujícímu ke skončení pracovního poměru nedošlo.¹³⁰

Neumožní-li zaměstnavatel zaměstnanci vykonávat práci, má zaměstnanec v takovém případě nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy mu zaměstnavatel neumožnil výkon práce. Přesahuje-li délka nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu šest měsíců, může být na návrh zaměstnavatele modifikována soudem.

¹²⁸ § 69 odst. 3 ZPr

¹²⁹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 440.

¹³⁰ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 442.

5.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, jsou nároky zaměstnavatele odvislé opět od jeho postoje vůči zaměstnanci. Oznámí-li zaměstnavatel písemně zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nenastoupí-li zaměstnanec do práce, může zaměstnavatel vůči němu uplatnit nárok na náhradu škody ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na konání práce. Netrvá-li zaměstnavatel na výkonu práce, uplatní se opět zákonná fikce, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V tomto případě ale zaměstnavatel nemůže vůči zaměstnanci uplatňovat nárok na náhradu škody.¹³¹

5.3 Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Neplatnost rozvázání pracovního poměru může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu ve lhůtě dvou měsíců od dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.¹³² Uvedená dvouměsíční lhůta je lhůtou prekluzivní. Jejím marným uplynutím zanikne právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, zmeškání této lhůty nelze prominout a soud z uvedeného důvodu návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zamítne.¹³³ Neplatné je jen takové rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu. Neuplatní-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu, pracovněprávní vztah skončí podle realizovaného právního jednání i v případě, že fakticky je toto jednání postiženo vadou. Rovněž zamítne-li, odmítne-li nebo zastaví-li soud řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, má to stejné účinky jako by žaloba vůbec nebyla podána.¹³⁴

Od neplatnosti je třeba odlišit zdánlivost (nicotnost, putativnost) výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru. Na takové právní jednání se hledí jako by k němu nikdy nedošlo, protože platné může být jen takové právní jednání, které není jen zdánlivé. Zdánlivé právní jednání je právní jednání, kde nebyla zjevně projevována vážná vůle nebo nelze-li pro neurčitost jeho obsahu zjistit jeho obsah ani výkladem nebo jde o právní jednání, které nebylo učiněno

¹³¹ § 70 odst. 3 ZPr

¹³² § 70 odst. 3 ZPr

¹³³ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce*. Komentář. ..., s. 471.

¹³⁴ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA: *Zákoník práce*. Komentář. ..., s. 472.

v písemné formě, byť takovou formu zákoník práce nařizuje (v zákoně je uvozeno formulací “jinak se k němu nepřihlíží”).¹³⁵

Od zdánlivého právního jednání pro neurčitost nebo nesrozumitelnost je třeba ale odlišit stav, kdy ve výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru není řádně vylíčen důvod. Je-li důvod vymezen neurčitě nebo nesrozumitelně, má se za to, že důvod nebyl vůbec uveden a toto právní jednání jsou absolutně neplatné pro narušení veřejného pořádku.¹³⁶

¹³⁵ § 552 OZ, § 553 OZ, § 50 odst. 1, § 60, § 66 odst. 2 ZPr

¹³⁶ § 588 OZ

6 Právní úprava na území Irska

System irské právní úpravy je součástí angloamerického právního systému, vycházejícího z práva obyčejového a liší se tak od českého právního systému, který se řadí ke kontinentálně evropskému právnímu systému. Angloamerické *common law* jako typ právní kultury, je založeno především na precedentech. Pramenem angloamerického právního systému je soudcovské právo a v jeho rámci *tzv. precedens*.

Precedens jako pramen práva je individuální právní akt, soudní rozhodnutí, které nabývá normativního významu, pokud se jím řeší případ doposud právními normami neregulovaný. První individuální rozhodnutí takového případu nabývá pro budoucnost obecné závaznosti v tom smyslu, že rozhodování v případech stejného druhu je vázáno vzorem tohoto rozhodnutí individuálního případu. Tak se první rozhodnutí ve věci stává precedentem – pramenem práva. V tomto systému má rozhodující úlohu soudní praxe. Každý individuální případ se nutně liší od individuálního případu jiného. V odůvodnění, které soudy tvořící precedenty zpravidla připojují k rozsudku, je připojena část nazývaná *ratio decidendi*, vyjadřující právní názor, který je relevantní pro rozhodování případů určitého druhu. Soudní rozhodování zároveň umožňuje, aby se soud odchýlil od precedentního pravidla s poukazem na relevantní rozdílnost skutkových podstat případu, o němž se má rozhodnout.¹³⁷

V irské úpravě je velmi viditelný vliv britského práva až do roku 1921. V roce 1922 vznikla samostatná Irská republika a téhož roku byla přijata její první Ústava.¹³⁸ Celá úprava irského práva je provázena dvěma principy, a to *common law* společně s *equity* a *statute law*.¹³⁹

System *common law* je pojímán v tom nejširším smyslu jako celý systém angloamerického práva.¹⁴⁰ Soudci jsou vázáni předešlými rozhodnutími soudů stejné instance a soudů vyšších instancí a precedent je považován za dostatečný důvod pro rozhodnutí ve věci.¹⁴¹

Equity je právo spravedlnosti, které doplňovalo soudní rozhodování. Bylo užíváno, nebyla-li k dispozici soudní rozhodnutí, tedy precedenty, případně právní názory v těchto

¹³⁷ BOGUSZAK, Jiří; ČAPEK, Jiří. *Teorie práva*. Praha: CODEX Bohemia, 1997, s. 40 – 41.

¹³⁸ BACIK, Ivana. *Labour Law Profile: Ireland* [online]. ilo.org, [cit. 20. července 2015]. Dostupné na <[http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-lawprofiles/WCMS_158901/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-lawprofiles/WCMS_158901/lang-en/index.htm)>.

¹³⁹ REDMOND, Mary. *Dismissal Law in Ireland*. Dublin: Tottel Publishing Ltd, 2007, s. 3.

¹⁴⁰ HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 459 – 461.

¹⁴¹ KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: C. H. Beck, 1996, s. 169.

rozhodnutích uvedené, které se staly právně závaznými pro případy stejného druhu a neurčitého počtu.¹⁴²

Druhý princip, který v současné době již převažuje nad obyčejovým právem, je *tzv. statute law*. Jde o psané právo, které dotváří celý systém a reaguje pohotověji na změny ve společnosti, nežli soudní rozhodování. Slouží především jako nástroj pro změnu práva obyčejového.¹⁴³ Zákony a právní předpisy mají vyšší právní sílu než precedenty, ale i v tomto případě je kladen důraz na soudní výklad psaného práva.

Vznikem Irska a přijetím Ústavy v roce 1922 se irské právo značně emancipovalo a podíl práva psaného stále výrazněji stoupá.¹⁴⁴

6.1 Pracovněprávní předpisy

V předešlé kapitole byl nastíněn systém irské právní úpravy výrazně ovlivněné především britskou právní úpravou, s tím, že toto východisko je platné i pro úpravu pracovního práva. V současné době jsou platnými právními předpisy v oblasti pracovního práva čtyři zákony spojené se skončením pracovního poměru:

- *Redundancy Payments Act z roku 1967*, tj. zákon, který upravuje způsob poskytování plateb při ukončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti a odchodného zaměstnancům,
- *Minimum Notice and Terms of Employment Acts z roku 1973*, tj. zákon upravující minimální výpovědní dobu k ukončení pracovního poměru,
- *Protection of Employment Act z roku 1977*, jde o zákon na ochranu zaměstnání, který má především sociální charakter,
- *Unfair Dismissals Act z roku 1977* - zákon upravující neoprávněné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele i zaměstnance.¹⁴⁵

Nejdůležitější sjednocující úpravou je výše zmiňovaný *Unfair Dismissals Act z roku 1977*, který se však nevztahuje na zaměstnance, jejichž pracovní poměr netrval nepřetržitě alespoň jeden rok, státní zaměstnance, osoby, které zaměstnává jejich rodinný příslušník, druh nebo družka.

¹⁴² Equity také jinak právo spravedlnosti vzniklo v důsledku nedostatku *tzv. writů*, sloužilo k vyplnění mezer obecného práva a odstranění jeho tvrdostí (YOUNGS, Raymond. *English, French & German comparative law*. 2nd edition. London; New York: Routledge, 2007, s. 75 – 76.)

¹⁴³ REDMOND: *Dismissal Law in Ireland...*, s. 4.

¹⁴⁴ KUBŮ, Lubomír, HUNGR, Pavel, OSINA Petr. *Teorie práva*. Praha: Linde, 2007, s. 164

¹⁴⁵ European Commission – Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Termination of employment relationships – Legal situation in the Member States of the European Union* [online]. ec.europa.eu [cit. 20. července 2015]. Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>>.

6.2 Právní úprava pracovního poměru v Irsku

Pracovní právo vychází z předpokladu, že zaměstnanec a zaměstnavatel vstupují do vzájemného závazkového vztahu svobodně, dobrovolně a za rovnocenných podmínek. Irské pracovní právo navazuje na úpravu soukromoprávních smluvních závazkových vztahů, protože především z podstaty smluvního závazkového práva vyplývá. Oba systémy, jak *common law*, tak *statute law* se shodují v požadavku, aby pracovní smlouvy obsahovaly ochranu zaměstnanců. Tento požadavek může být problematické naplnit, protože irská legislativní úprava pracovního práva nevyžaduje, aby měla pracovní smlouva písemnou formu. Pracovní smlouva může být uzavřena písemně, ústně nebo kombinací obou forem.¹⁴⁶ Povinnost zaměstnavatele vystavit písemný dokument, pokud je pracovní smlouva uzavřena ústně upravuje *Terms of Employment (Information) Act 1994*, konkrétně v části 3 v článku 1 – 7. Tento písemný dokument se nazývá *written statement* a musí být vystaven a vydán zaměstnanci nejpozději do dvou měsíců od vzniku pracovního poměru.

Informační povinnost týkající se jakékoli změny v pracovní smlouvě upravuje tzv. *Terms of Employment (Information) Act 1994* v části 5 v článku 1. Zaměstnavatel musí informovat písemně zaměstnance o podstatě a účinnosti změny, a to nejpozději jeden měsíc po její účinnosti.¹⁴⁷

6.3 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je upraveno ve výše zmiňovaném *Unfair Dismissal Act*, který je stěžejním předpisem v zákonné úpravě irského práva, tj. v oblasti *statute law*.

Unfair Dismissal Act upravuje tři okruhy možnosti ukončení pracovního poměru:

- *constructive dismissal* - okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance,
- *fair dismissal* – zákonné důvody pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,
- *unfair dismissal* – neoprávněné ukončení pracovního poměru.¹⁴⁸

Na pracovněprávní vztahy v irské legislativě má velmi zásadní vliv také *case law*, tedy precedenty, které nelze ve výkladu opomíjet.

¹⁴⁶ GORRY, Terry. *Unfair dismissal and constructive dismissal in Ireland – The Facts you should know* [online]. employmentrightsireland.com, [cit. 25. července 2015]. Dostupné na <<http://employmentrightsireland.com/unfair-dismissals-and-constructive-dismissal-in-ireland-the-facts-you-should-know/>>.

¹⁴⁷ část 5 článek 1 *Terms of Employment (Information) Act 1994*

¹⁴⁸ COX, Neville; CORBETT, Val; RYAN, Desmond. *Employment Law in Ireland*. Dublin: Clarus Press Ltd, 2009, s. 720.

6.3.1 Skončení pracovního poměru v obyčejovém právu

Východiskem pro zákonnou úpravu skončení pracovního poměru bylo obyčejové právo, které historicky předcházelo zákonné úpravě. Zákonná úprava neoprávněného skončení pracovního poměru, *unfair dismissal*, se nepoužije, nepracuje-li zaměstnanec nepřetržitě u zaměstnavatele alespoň po dobu jednoho roku, proto v uvedeném případě je nutné použít obyčejové právo nezákonného propuštění – *wrongful dismissal*. Nezákonné porušení je spatřováno v porušení podmínek ze strany zaměstnavatele sjednaných v pracovní smlouvě.¹⁴⁹

Stejně tak se nepoužije zákonná úprava výpovědní doby ze strany zaměstnavatele, jejíž délku stanoví *Minimum Notice and Terms of Employment Act*, nepracuje-li zaměstnanec u zaměstnavatele nepřetržitě nejméně 13 týdnů.¹⁵⁰ Na základě obyčejového práva může zaměstnavatel propustit zaměstnance okamžitě bez možnosti uplynutí výpovědní doby.

Pro *summary dismissal* – okamžité propuštění ze strany zaměstnavatele nejsou definovány důvody, pro něž lze takto učinit, ty jsou vytvářeny soudní praxí.¹⁵¹ Jde o případy, kdy ze strany zaměstnance dojde k závažnému porušení pracovních povinností – *serious misconduct*. Záleží vždy na konkrétním případě, na osobě zaměstnance, povaze zaměstnání a podmínkách vymezených v pracovní smlouvě.¹⁵² Za závažné porušení pracovních povinností lze vždy považovat úmyslného ničení majetku zaměstnavatele, krádež a hrubou nekázeň.¹⁵³ Příkladem toho, co lze považovat za závažné porušení pracovních povinností je zřejmé z v případě *Carvill v Irish Industrial Bank (1968)*. Zaměstnanec, který zastával funkci vedoucího bankovního úředníka, si nechal vyměnit koberce ve svém domě, aniž by tyto práce uhradil a jako protislužbu neúčtoval úroky z částky, kterou firma dlužila bance. V jeho jednání lze odůvodnitelně spatřovat závažné porušení pracovních povinností a okamžité propuštění bylo tedy na místě.¹⁵⁴

6.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance a výpověď ze strany zaměstnance

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance – *constructive dismissal*, má původ v okolnostech, které vyvolá sám zaměstnavatel, kdy pro zaměstnance je neudržitelné dále vykonávat pracovní činnost. Podmínkou je, že ze strany zaměstnavatele

¹⁴⁹ REDMOND: *Dismissal Law in Ireland...*, s. 31.

¹⁵⁰ Podrobněji v kapitole 6.5.2 – Zákonné důvody pro ukončení pracovního poměru – *fair dismissal*

¹⁵¹ FORDE, Michael. *Employment Law. Second Edition*. Dublin: Round Hall Ltd, 2001, s. 168.

¹⁵² FORDE: *Employment Law...*, s. 169.

¹⁵³ Tamtéž.

¹⁵⁴ Tamtéž.

musí dojít k velmi závažnému porušení pracovní smlouvy. Zaměstnanec je povinen uplatnit nárok na ukončení pracovního poměru, v souvislosti s chováním a jednáním zaměstnavatele bezprostředně poté, kdy k takovému jednání došlo.¹⁵⁵ Jednání zaměstnavatele musí být takového charakteru, že nenávratně rozvrátí vzájemný vztah důvěry.

Případem týkajícím se vztahu důvěry je případ *Kennedy v Foxfield Inns Ltd. t/a The Imperial Hotel (1995)*. Skutkový stav spočíval v tom, kdy žalobkyně pracovala jako servírka v restauraci. Její nadřizený ji před zraky zákazníků opakovaně a hrubě slovně napadal a napadl ji dokonce i fyzicky. Soud přisvědčil jejímu tvrzení, že práce u tohoto zaměstnavatele se stala nesnesitelnou.¹⁵⁶ Důkazní břemeno o skutečnostech, že zde byl důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, jde k tíži zaměstnance.¹⁵⁷

Zaměstnanec může mimo okamžité zrušení pracovního poměru ukončit svůj pracovní poměr jednostranným právním jednáním, a to výpovědí. Pracovní poměr může být takto ukončen kdykoliv a bez uvedení důvodu. Není-li sjednána v pracovní smlouvě jiná výpovědní doba a pracovní poměr trvá nepřetržitě alespoň po dobu 13 týdnů, je výpovědní doba jeden týden. Trvá-li pracovní poměr kratší dobu než 13 týdnů, může zaměstnanec ukončit pracovní poměr okamžitě.¹⁵⁸ Mám za to, že jde o obdobný institut ukončení pracovního poměru jako je v českém pracovním právu možnost ukončit pracovní poměr ve zkušební době.

6.3.3 Záonné důvody pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Vymezení zákonných důvodů pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je upraveno v *Unfair Dismissal Actu*. Důkazní břemeno jde v těchto případech (tzv. *fair dismissal*) k tíži zaměstnavatele.¹⁵⁹ V části 6 článku 4 zákona jsou taxativně uvedeny následující důvody, kdy může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se zaměstnancem:

- nedostatek kvalifikace a schopností k výkonu práce,
- chování zaměstnance, které je v rozporu s pracovní smlouvou,
- nadbytečnost zaměstnance,¹⁶⁰
- skutečnost, že pokračování v zaměstnání by bylo v rozporu jiným právním předpisem.¹⁶¹

¹⁵⁵ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 723 – 724.

¹⁵⁶ Tamtéž, s. 728.

¹⁵⁷ REDMOND: *Dismissal Law in Ireland...*, s. 397.

¹⁵⁸ FORDE: *Employment Law...*, s. 166.

¹⁵⁹ Tamtéž, s. 202.

¹⁶⁰ Více k problematice nadbytečnosti v COX, Neville; CORBETT, Val; RYAN, Desmond. *Employment Law in Ireland*. Dublin: Clarus Press Ltd, 2009. s. 773 – 779.

Zaměstnavatel má právo ukončit pracovní poměr zaměstnance z jednoho či více uvedených důvodů a také pokud shledá jiné závažné důvody, které dostatečně odůvodňují výpověď.¹⁶² Příkladem jiného závažného důvodu je skutkový stav v rozhodnutí *Flynn v Power (1985)*. Žalobkyně byla zaměstnána jako učitelka v církevní škole a zároveň žila v partnerském vztahu s ženatým mužem. Zaměstnavatel ji žádal, aby tento vztah ukončila s ohledem na rozpor s morálními normami chování a ideály církevní školy. Soud shledal výpověď důvodnou a přisvědčil zaměstnavateli, že způsob života a chování žalobkyně se neslučuje s náboženskými a morálními principy zaměstnavatele.¹⁶³

Na možnost ukončení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele pro nedostatek kvalifikace či schopností pracovníka poukazuje případ *Cooke v Thomas Linnell & Sons Ltd. (1977)*, kdy odvolací soud přisvědčil právu zaměstnavatele dát výpověď zaměstnanci z důvodu špatných pracovních výsledků. Zaměstnanec pracoval na pozici vedoucího prodeje potravin, přičemž s touto prací neměl žádné dřívější profesní zkušenosti. Soud judikoval, že pokud se po určité době praxe u zaměstnance neprojeví žádný náznak zlepšení výkonu jeho práce, je dán důvod k rozvázání pracovního poměru.

Z dalšího případu *Alidair Ltd. v Taylor (1978)* je zřejmé, že jedno závažné pochybení při výkonu práce, může být důvodem pro ukončení pracovního poměru. Šlo o případ civilního pilota s dlouholetou praxí, který za přiměřených povětrnostních podmínek havaroval při přistání letadla s pasažéry na palubě. I když nikdo nebyl vážně zraněn, letadlo bylo zcela zničeno. Zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu velkého rozsahu, zaměstnavatel s ním proto ukončil pracovní poměr. Soud žalobu podanou zaměstnancem zamítl, když shledal, že pochybení bylo takového charakteru, který výpověď odůvodňuje.¹⁶⁴

Za chování v rozporu s pracovní smlouvou se považuje především nepoctivost zaměstnance, porušení loajality, porušení povinnosti mlčenlivosti a konkurenční jednání, přetrvávající absence zaměstnance, neochota plnit pokyn dané zaměstnavatelem, porušení pravidel daných zaměstnavatelem, fyzické zranění jiných osob nebo poškození majetku, trestné činy zaměstnance na majetku či osobně zaměstnavatele, nebo trestné činy spadající do obecné kriminality.¹⁶⁵ Dalším chováním, které může být spatřováno, že je v rozporu s výkonem práce, je šikana, slovní napadání spolupracovníků i zákazníků, požívání alkoholu a

¹⁶¹ část 6 článku 4 *Unfair Dismissals Act 1977*,

Více k problematice neschopnosti zaměstnance zastávat současnou pozici bez porušení zákonů – COX, Neville; CORBETT, Val; RYAN, Desmond. *Employment Law in Ireland*. Dublin: Clarus Press Ltd, 2009. s. 751 – 753.

¹⁶² FORDE: *Employment Law...*, s. 206.

¹⁶³ Tamtéž, s. 208.

¹⁶⁴ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 739 – 740.

¹⁶⁵ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 742.

jiných návykových látek, porušení zákazu konkurence, špatný postoj k práci a používání internetu v pracovní době.¹⁶⁶

V případě *McDermott v Kemek Ltd/Irish Industrial Explosives Ltd. (1996)* byla dle zaměstnavatele porušena povinnost mlčenlivosti ze strany zaměstnance sjednaná v pracovní smlouvě. Zaměstnanci bylo kladeno za vinu, že na mimopracovní schůzce se zákazníkem firmy mu sděloval informace o výrobních postupech. Zaměstnavatel z uvedeného důvodu rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr. Dle názoru soudu bylo jednání zaměstnance nevhodné, ale informace, které byly předmětem jednání, byly jen obecné povahy. Nedošlo tedy k porušení povinnosti mlčenlivosti, jehož důsledkem by mohlo být skončení pracovního poměru.¹⁶⁷

Jde-li o odmítnutí uposlechnutí příkazu zaměstnavatele, tak vždy záleží na povaze příkazu. Příklad *Morrish v Henlys (Folkestone) Ltd. (1973)*, ve kterém zaměstnavatel požadoval, aby zaměstnanec zaznamenal při vedení účetnictví firmy příslušnými doklady nepodložené účetní položky, lze shledat jako exemplární případ toho, kdy nelze uposlechnout vydaný příkaz zaměstnavatele, protože zaměstnavatel nutil zaměstnance k podvodnému jednání. Tady je zřejmé, že příkaz byl v rozporu se zákonem.

V jiném případě *Horrigan v Lewisham London Borough Council (1987)* soud naopak judikoval, že se od zaměstnance očekává určitá míra flexibility a měl tedy vyhovět zaměstnavateli, který požadoval, aby pracoval přesčas, neuvedl-li vážný důvod, proč nemůže práci přesčas vykonat.¹⁶⁸ Za již dříve zmíněné jiné závažné důvody pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se v irském právním systému považuje neochota zaměstnance přizpůsobit se změněným podmínkám smlouvy.¹⁶⁹

Dalším případem, který se nepovažuje za neoprávněné ukončení pracovního poměru, je nadbytečnost zaměstnance. Důvodem je, že zaměstnavatel není z objektivních důvodů schopen zaměstnanci přidělovat práci sjednanou v pracovní smlouvě z důvodu ukončení vlastních podnikatelských aktivit, či jen části podnikatelských činností, např. ukončuje provoz určité pobočky, ve které zaměstnanec pracuje. Důvodem může být i to, že zaměstnanec se stane nadbytečným z důvodů organizačních změn a pozice, na které je zaměstnán, je rušena.

Může jít i o případ, že práce, pro kterou byl zaměstnanec přijat do zaměstnání, musí být od určité doby prováděna jiným technologickým způsobem a zaměstnanec nemá pro tento

¹⁶⁶ REDMOND: *Dismissal Law in Ireland...*, s. 341 – 343, 347.

¹⁶⁷ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 745.

¹⁶⁸ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 747.

¹⁶⁹ REDMOND: *Dismissal Law in Ireland...*, s. 332.

způsob dostatečnou kvalifikaci. Vždy musí být zkoumáno, zda jde o objektivní důvody pro použití tohoto výpovědního důvodu.¹⁷⁰ Důvod výpovědi se musí vždy vztahovat k ekonomickému či organizačnímu stavu podniku zaměstnavatele, nikoli k důvodům na straně zaměstnance. Zaměstnanec má možnost požádat soud o přezkoumání výpovědního důvodu, pokud má za to, že s ním byl ukončen pracovní poměr neoprávněně podle kritérií, která nesplňují podmínky tohoto výpovědního důvodu.¹⁷¹

Zákonem vymezeným důvodem pro ukončení pracovního poměru je situace, kdy pokračování v zaměstnání by bylo v rozporu jiným právním předpisem. Jiným právním předpisem může být jakýkoli předpis, který pro výkon povolání stanovuje dosažení určité kvalifikace prokazované složením příslušné zkoušky.

Rozhodne-li se zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, musí nejdříve splnit notifikační povinnost, zaměstnance výslovně upozornit na porušování povinností, následně jej upozornit písemnou formou a teprve poté je oprávněn dát mu samotnou výpověď.¹⁷²

Délku výpovědní doby si strany mohou sjednat v pracovní smlouvě.¹⁷³ V případě, že tak neučiní, výpovědní doba se odvíjí od délky pracovního poměru. *Minimum Notice and Terms of Employment Act* je zvláštním zákonem, v němž jsou odstupňovány délky výpovědních dob. Zaměstnanec je pod ochranou zákona, pokud je zaměstnán u zaměstnavatele nepřetržitě alespoň třináct týdnů. Zákon definuje pět situací:

- výpovědní doba v délce minimálně jednoho týdne, trvá-li pracovní poměr déle než třináct měsíců, ale méně než dva roky,
- výpovědní doba v délce minimálně dvou týdnů, trvá-li pracovní poměr alespoň dva roky, ale ne více než pět let,
- výpovědní doba v délce minimálně čtyř týdnů, trvá-li pracovní poměr alespoň pět let, ale ne více než deset let,
- výpovědní doba v délce minimálně šesti týdnů, trvá-li pracovní poměr alespoň deset let, ale ne více než patnáct let,
- výpovědní doba v délce minimálně devíti týdnů, trvá-li pracovní poměr alespoň patnáct let a více.¹⁷⁴

¹⁷⁰ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 750.

¹⁷¹ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 751.

¹⁷² REDMOND: *Dismissal Law in Ireland...*, s. 310.

¹⁷³ GORRY, Terry. *The Employment Contract in Irish Employment Law – The Essentials* [online]. employmentrightsireland.com, [cit. 26. července 2015]. Dostupné na <<http://employmentrightsireland.com/the-employment-contract-in-irish-employment-law-the-essentials/>>.

¹⁷⁴ část 4, článek 2 písm. a) – e) *Minimum Notice and Terms of Employment Act*

Zákon vyžaduje striktně dodržení těchto výpovědních dob a stanoví, že jakékoliv ujednání v pracovní smlouvě, které vylučuje či krátí výpovědní dobu, je neplatné.¹⁷⁵

6.3.4 Neoprávněné ukončení pracovního poměru

Třetím okruhem, který zmiňuje *Unfair Dismissal Act* je vymezení neoprávněného ukončení pracovního poměru - *unfair dismissal*. Důkazní břemeno je v tomto případě na zaměstnanci, který musí prokázat, že došlo k neoprávněnému ukončení pracovního poměru.¹⁷⁶

Za neoprávněné ukončení pracovního poměru se vždy považuje, pokud důvodem ukončení pracovního poměru je:

- členství zaměstnance v odborové organizaci nebo za aktivity pro odborovou organizaci,
- náboženské přesvědčení a politické postoje zaměstnance,
- zahájení řízení v občanskoprávní věci, do doby jeho pravomocného ukončení či svědectví ve věci,
- zahájení trestního řízení, do doby jeho pravomocného ukončení či svědectví ve věci,
- rasa a barva pleti, věk a sexuální orientace,
- těhotenství a mateřství,
- neoprávněná výpověď pro nadbytečnost.¹⁷⁷

Za jasný příklad neoprávněného skončení pracovního poměru se považuje situace v případě *Wixted v Sang Mann (1992)*. Zaměstnanec pracoval jako kuchař a stal se členem v odborové organizaci. Nebyl spokojen s pracovními podmínkami na svém pracovišti, a proto dal podnět k jejich řešení odborové organizaci. Projednání stížnosti se zaměstnavatelem se účastnil i zaměstnanec. Zaměstnavatel následně vypověděl pracovní vztah se zaměstnancem a výpověď odůvodnil jeho špatnými pracovními výsledky. Soud přisvědčil zaměstnanci, že výpověď byla podána neoprávněně a se zástupným důvodem, když pravým důvodem bylo, že zaměstnanec se stal členem odborové organizace. V případě *Maxwell v English Language Institute (1990)* zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnankyní pracující na pozici sekretářky v okamžiku, kdy měla odcházet na mateřskou dovolenou. Uvedl, že výpověď nemá žádnou souvislost s jejím budoucím mateřstvím. Soud ale souvislost shledal a rozhodl o neoprávněnosti ukončení pracovního poměru.¹⁷⁸

¹⁷⁵ část 5, článek 3 *Minimum Notice and Terms of Employment Act*

¹⁷⁶ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 711.

¹⁷⁷ část 6 článek 1–3 *Unfair Dismissals Act 1977*

¹⁷⁸ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 754, 757.

6.3.5 Některé další důvody skončení pracovního poměru

Mimo výše uvedené důvody pracovní poměr v Irsku končí vzájemnou dohodou stran a na základě právních událostí, to je uplynutím doby, byl-li sjednán na dobu určitou, smrtí zaměstnance nebo smrtí zaměstnavatele nebo zánikem zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, dosažením důchodového věku a splněním konkrétního úkolu. Pracovní poměr končí v okamžiku, kdy taková událost nastane.¹⁷⁹ Ke skončení pracovního poměru může dojít i mařením smlouvy.¹⁸⁰ Nejčastějšími případy maření smlouvy je neschopnost vykonávat práci z důvodu nástupu k výkonu trestu odnětí svobody a v důsledku dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti.¹⁸¹

6.4 Srovnání české a irské úpravy skončení pracovního poměru

Důležitým rozdílem obou právních úprav, který má vliv i na skončení pracovního poměru, je způsob uzavření pracovní smlouvy. V irské úpravě je možné uzavřít pracovní smlouvu ústně a zaměstnavatel je povinen vyhotovit dodatečně písemný dokument, *tzv. written statement*. V českém právu tato možnost není, pracovní smlouva musí mít vždy písemnou formu. V obsahových náležitostech pracovní smlouvy nejsou patrné zásadní rozdíly.

Irské právo bylo založeno na obyčejích, které ale v současné době pouze doplňují zákonnou úpravu. Nejdůležitějším zákonem v irské úpravě pracovního práva je *Unfair Dismissals Act*. Upravuje možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (*constructive dismissal*). V irském právu nejsou důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem taxativně vymezeny a záleží vždy na závažnosti porušení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec v irském právu může také ukončit pracovní poměr výpovědí, a to bez uvedení důvodu. V tomto se obě úpravy shodují. Rozdílná je jen délka výpovědní doby.

Úprava vyplývající z obyčejového práva umožňuje zaměstnavateli okamžitě skončit pracovní poměr (*summary dismissal*) v případě, že v zaměstnancově chování lze spatřovat závažné porušení jeho povinností (*serious misconduct*). Důvody okamžitého skončení pracovního poměru, na rozdíl od české právní úpravy, nejsou taxativně vymezeny a záleží na posouzení konkrétních okolností. Česká úprava sice stanoví důvody taxativně, ale jde o právní normu s relativně neurčitou hypotézou, proto se na jejím výkladu podílejí soudy. Shodně obě

¹⁷⁹ FORDE: *Employment Law...*, s. 162.

¹⁸⁰ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 455 – 469.

¹⁸¹ COX: *Employment Law in Ireland...*, s. 690 – 691.

úpravy považují za porušení právních předpisů zvláště hrubým způsobem krádež, úmyslné ničení majetku a další podobné jednání. Dle nového ust. § 56a ZPr má zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let, možnost okamžitě zrušit pracovní poměr. V irském právu tato možnost není.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodů stanovených v zákoně (*fair dismissal*). Výpovědní důvod nedostatku kvalifikace a schopností k výkonu práce se shoduje s výpovědním důvodem podle ust. § 52 písm. f) ZPr, stejně tak jako chování v rozporu s pracovní smlouvou v irské úpravě se shoduje s výpovědním důvodem podle ust. § 52 písm. g) ZPr. Irská úprava zná také důvod nadbytečnosti, a to obdobně jako je vyjádřen v české právní úpravě v ust. § 52 písm. c) ZPr. Výpovědní důvod nesplňování předpokladů dle ust. § 52 písm. f) ZPr je totožný s výpovědním důvodem nemožnosti pokračovat v zaměstnání pro rozpor s jiným právním předpisem v úpravě irské. Pokud jde o úpravu možnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele lze spatřovat odlišnost především v tom, že v české úpravě jsou výpovědní důvody taxativně uvedeny v ZPr, zatímco v irské úpravě je naopak dán velký prostor soudnímu rozhodování a v podstatě i možnosti pro jejich další vytváření.

Irské právo rozlišuje neoprávněné propuštění (*unfair dismissal*), jehož důvody jsou stanoveny v zákoně a nezákonné propuštění vyplývající z obyčejového práva (*wrongful dismissal*). *Unfair Dismissal Act* uvádí důvody, které spatřuje jako neoprávněné, např. výpovědi pro členství v odborové organizaci, z důvodu těhotenství atp. V české úpravě tyto důvody nejsou uvedeny v ZPr, ale jsou dovozovány prostřednictvím jiných právních předpisů jako je antidiskriminační zákon či Listina základních práv a svobod ČR. Odlišnost lze spatřovat také v tom, že zákonná úprava v Irsku se aplikuje až po jednom roce trvání pracovního poměru, jinak se použije obyčejové právo. V české úpravě se naopak zákoník práce použije vždy.

Výpovědní doba ze strany zaměstnavatele v irském právu je odlišná, jak co do její délky, tak i způsobu jejího stanovení. Zaměstnavatel musí dodržet zákonná ustanovení, podle nichž se délka výpovědní doby odvíjí od délky pracovního poměru, vždy však minimálně jeden týden. Dává-li výpověď zaměstnanec, má povinnost oznámit zaměstnavateli svou výpověď týden předem. V české úpravě je výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele dvouměsíční, tedy podstatně delší. Obě úpravy jsou však shodné v tom, že si lze sjednat odlišnou délku výpovědní doby v pracovní smlouvě, ne však kratší než doby uvedené v zákoně.

V obou úpravách, lze skončit pracovní poměr vzájemnou dohodou, uplynutím doby, byl-li sjednán pracovní poměr na dobu určitou, smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele, dosažením důchodového věku, splněním konkrétního úkolu. V české úpravě lze za účelem splnění konkrétního úkolu uzavřít dohodu o práci konané mimo pracovní poměr dle ust. § 74 - 77 ZPr. V irském pracovním právu je důvodem k ukončení pracovního poměru tzv. maření smlouvy. Jde o případy dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, kdy v českém právu je tento důvod uveden ve výpovědním důvodu ust. § 52 písm. e) ZPr a odsouzení k trestu odnětí svobody, kdy v českém právu důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle ust. § 55 odst. 1 ZPr.

Závěr

Zvoleným tématem mé diplomové práce je skončení pracovního poměru v právní úpravě České republiky, a to ve snaze podat ucelený výklad této problematiky s ohledem na relevantní judikaturu českých soudů. Přínosem mé práce by nemělo být pouze zhodnocení české úpravy, ale také prezentace platné právní úpravy této problematiky v Irsku, kdy poznatky získané studiem irských právních předpisů, precedentů a vybrané literatury byly následně využity ke komparaci s českou právní úpravou.

Téma diplomové práce považuji za stále aktuální vzhledem k tomu, že ustanovení právních předpisů upravujících skončení pracovního poměru mají podstatný vliv na základní vztahy v rámci ekonomického fungování společnosti. Přijetí nového občanského zákoníku vyvolalo potřebu přijetí novely zákoníku práce č. 303/2013 Sb., v jejíž souvislosti dostala největších změn úprava právního jednání. Důsledkem nedodržení písemné formy není neplatnost, ale nově zdánlivost (nicotnost) právního jednání. Novela také umožnila, aby zákonný zástupce nezletilého dítěte, které nedosáhlo 16 let věku, okamžitě zrušil pracovní poměr. Domnívám se, že teprve soudní praxe prokáže, jak často bude tento institut prakticky aplikován. Konstatovat ovšem lze, že současná právní úprava v zákoníku práce týkající se tématu skončení pracovního poměru je ustálená a že nedoznala zásadních změn, což je z hlediska právní jistoty účastníků jednoznačně přínosné.

Za stěžejní ve své práci považuji kapitolu druhou, ve které analyzuji jednotlivé důvody skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností, přičemž za nejvýznamnější považuji v rámci této kapitoly část vztahující se k výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je nejvýznamnějším a aktuálním tématem s ohledem na frekvenci jejího použití a vysokou pravděpodobnost následných sporů.

V následujících kapitolách jsem zvolila, vzhledem obsahové limitaci této práce, metodu popisnou, nicméně pro uvedení celé úpravy skončení pracovního poměru nezbytnou.

Za přínosnou považuji kapitolu šestou, v níž poskytuji náhled do irské právní úpravy skončení pracovního poměru a následně komparuji s českou právní úpravou. Zásadním a limitujícím pro provedenou komparaci je jistě rozdílnost obou právních systémů, která vyplývá z odchylného pojetí kontinentálního právního systému a angloamerického právního systému. Psané právo se však emancipovalo i v irském právu a tam, kde absentuje zákonná úprava, doplňuje ji právo obyčejové. Z hlediska způsobů skončení pracovního poměru lze shledat podobnost obou úprav. Odlišnost české právní úpravy se projevuje zejména u institutů okamžitého skončení pracovního poměru, kde jsou taxativně stanoveny důvody pro jeho

skončení. V irské úpravě při úvaze o oprávněnosti použitého důvodu pro ukončení pracovního poměru je třeba vycházet z obyčejového práva a precedentů vydaných příslušnými soudy.

Z hlediska úvah *de lege ferenda* se domnívám, že inspirativní by pro českou úpravu mohla být irská úprava výpovědní doby, jejíž délka se odvíjí od počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. Podobná úprava by přispěla k pružnosti pracovněprávních vztahů a mohla by se osvědčit vzhledem k tomu, že po dobu výpovědní doby, která je v české právní úpravě dvouměsíční, dochází k oslabení pracovní činnosti a efektivity práce. K pružnosti pracovněprávních vztahů by přispělo i jen zkrácení současné délky výpovědní doby na polovinu nebo změna počátku běhu výpovědní lhůty od okamžiku doručení výpovědi. Jsem toho názoru, že by přijetí změn v tomto smyslu mohlo pomoci k zefektivnění pracovněprávních vztahů.

Další z úvah *de lege ferenda* se vztahuje k délce zkušební doby v tom smyslu, aby zákoník práce připustil možnost prodloužení doposud stanovené maximální délky zkušební doby ujednáním v pracovní smlouvě. Mám za to, že na určitých pracovních pozicích, kde jsou náplní práce například dlouhodobější projekty, by delší zkušební doba mohla být účelně využitelnou.

Diskutabilní je také praktická využitelnost nového institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého mladšího 16 let. Vzhledem ke krátkému časovému úseku, který má zákonný zástupce k dispozici, se naskýtá otázka, zda v okamžiku, kdy soud rozhodne o přivolení k okamžitému zrušení pracovního poměru, bude toto rozhodnutí ještě právně významné. Je otázkou, zda nový institut v zákoníku práce nezůstane bez reálného uplatnění.

Závěrem si dovoluji poznamenat, že problematika skončení pracovního poměru je nejen stále živým a diskutovaným tématem, ale i tématem politickým a jakékoli legislativní změny v souvislosti s mými úvahami *de lege ferenda*, které by se mohly jevit v neprospěch zaměstnance považovaného za slabšího účastníka pracovněprávního vztahu, budou v rámci legislativního procesu obtížně realizovatelné.

Seznam použitých zkratk

ČR Česká republika

OSŘ zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

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

Sb. Sbírka zákonů ČR

Ust. Ustanovení

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

ŽZ zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

Monografie česká:

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 496 s.
- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1640 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s.
- JAKUBKA, M. *Výpověď z hlediska zaměstnance a zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing, spol. s r.o., 2000. 119 s.
- BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde, 2010. 223 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo - 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, a.s., 2008. 192 s.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012. 1088 s.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s.
- KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: C.H. Beck, 1996. 248 s.
- KUBŮ, Lubomír, HUNGR, Pavel, OSINA Petr. *Teorie práva*. Praha: Linde, 2007. 336 s.

Příspěvky ze sborníku:

- LANG, Roman, PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008. s. 81 – 126.

Monografie zahraniční:

- COX, Neville; CORBETT, Val; RYAN, Desmond. *Employment Law in Ireland*. Dublin: Clarus Press Ltd, 2009. 1026 s.

- FORDE, Michael. *Employment Law. Second Edition*. Dublin: Round Hall Ltd, 2001. 527 s.
- REDMOND, Mary. *Dismissal Law in Ireland*. Dublin: Tottel Publishing Ltd, 2007. 700 s.

Odborné časopisy:

- VRAJÍK, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru ve světle judikatury. *Personalistika a pracovní právo*. 2015, č. 6, s. 6 – 9.
- JOUZA, Ladislav. Právní jednání podle o.z. – důsledky pro pracovněprávní vztahy. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 3, s. 34 – 38.
- JOUZA, Ladislav. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 4.
- HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 233.
- MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, č. 9, s. 305.
- FETTER, Richard W. Propuštění pro nadbytečnost v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 7 – 8, s. 45 – 48.

Internetové zdroje české:

- JOUZA, Ladislav. *NOZ: Změny ve skončení pracovního poměru* [online] moderniobec.cz, 13. ledna 2014 [cit. 12. srpna 2015]. Dostupné na <<http://moderniobec.cz/noz-zmeny-ve-skonceni-pracovniho-pomeru/>>.
- SALAČ, Jiří; ŠPANVIRTOVÁ, Nikol. *Nadbytečnost: K postupu zaměstnavatele při provádění organizačních změn* [online] epravo.cz, 22. dubna 2015 [cit. 17. srpna 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nadbytecnost-k-postupu-zamestnavatele-pri-provadeni-organizacnich-zmen-97664.html>>.
- JOUZA, Ladislav. *Výpověď pro nadbytečnost* [online] bulletin-advokacie.cz, 2. března 2015 [cit. 17. srpna 2015]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/vypoved-pro-nadbytecnost>>.
- MAULWURF, Adolf. *Vytýkáci dopis čili varování před výpovědí z pracovního poměru* [online] epravo.cz, 14. dubna 2015 [cit. 17. srpna 2015]. Dostupné na

<<http://www.epravo.cz/top/clanky/vytykaci-dopis-cili-varovani-pred-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-97494.html>>.

- MOJŽIŠ, Miroslav. *Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku prác.* [online] epravo.cz, 17. prosince 2014 [cit. 17. srpna 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-nesplneni-predpokladu-ci-pozadavku-duvod-dle-52-pism-f-zakoniku-prace-96295.html>>.

Internetové zdroje zahraniční:

- BACIK, Ivana. *Labour Law Profile: Ireland* [online] International Labour Organization, [cit. 20. července 2015]. Dostupné na <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158901/lang--en/index.htm>
- European Commission – Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Termination of employment relationships – Legal situation in the Member States of the European Union* [online] [20. července 2015]. Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>>.
- GORRY, Terry. *The Employment Contract in Irish Employment Law – The Essentials* [online]. employmentrightsireland.com, [cit. 26. července 2015]. Dostupné na <<http://employmentrightsireland.com/the-employment-contract-in-irish-employment-law-the-essentials/>>.
- GORRY, Terry. *Unfair dismissal and constructive dismissal in Ireland – The Facts you should know.* [online]. employmentrightsireland.com, [cit. 25. července 2015]. Dostupné na <<http://employmentrightsireland.com/unfair-dismissals-and-constructive-dismissal-in-ireland-the-facts-you-should-know/>>.

Právní předpisy ČR:

- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 258/2000 Sb., zákona o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, ve znění pozdějších předpisů

Právní předpisy zahraniční:

- Zákon ze dne 9. května 1973, Minimum Notice and Terms of Employment Act, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon ze dne 6. dubna 1977, Unfair Dismissals Act, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon ze dne 5. dubna 1994, Terms of Employment (Information) Act, ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice Rady EU č. 98/59/ES ze dne 20. Července 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Judikatura:

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21Cdo 1779/2010
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21Cdo 1524/1998
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21Cdo 1768/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21Cdo 2098/2004
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

- Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004
- Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 84/2006
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21Cdo 2596/2011
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005

Shrnutí

Tato diplomová práce se zabývá stále velmi aktuálním tématem skončení pracovního poměru. Práce je členěna do šesti kapitol pojednávajících o způsobech skončení pracovního poměru. První kapitola pojednává o skončení pracovního poměru z obecného hlediska. Druhá kapitola se zabývá skončením pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností. Ve třetí kapitole jsou uvedeny důvody skončení z objektivního hlediska. Čtvrtá kapitola je věnována skončení ve zvláštních případech. Pátá kapitola pojednává o neplatném rozvázání pracovního poměru. Poslední pojednává o právní úpravě skončení pracovního poměru v Irsku. Závěr poslední kapitoly je věnován srovnání a uvádí rozdíly mezi českou a irskou právní úpravou skončení pracovního poměru.

Abstract

This presented diploma thesis deals with current topic of termination of employment. The thesis is divided into six chapters each of which concerns with different issues. The first chapter describes termination of employment from more general point of view. The second chapter deals with termination of employment on the basis of subjective legal facts. The third chapter outlines the grounds for termination from objective matters. The fourth chapter is dedicated to ways of termination of employment in special cases. The fifth chapter is devoted to invalid termination of employment. The last chapter discusses termination of employment in Ireland. Final part of the last chapter is devoted to the comparison of Czech and Irish legislation on termination of employment.

Seznam klíčových slov

Skončení pracovního poměru, dohoda o skončení pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, skončení pracovního poměru na základě právní události, skončení pracovního poměru ve zvláštních případech, neplatné rozvázání pracovního poměru, skončení pracovního poměru v Irsku.

Keyword list

Termination of employment, agreement on termination of employment, dismissal, immediate termination of employment, termination of employment during the probationary period, termination of employment based on legal occurrence, termination of employment in special cases, invalid termination of employment, termination of employment in Ireland.