

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Simona Zochová

**Pracovně-právní činnosti v souvislosti s ukončením
pracovního poměru**

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Lenka Papíková

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BACHELOR COMBINED STUDIES

2015-2018

BACHELOR THESIS

Simona Zochová

Labor-law activities related to termination of employment

Praha 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor : JUDr. Lenka Papíková

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením paní JUDr. Lenky Papíkové. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 11.5.2018

Simona Zochová

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní JUDr. Lence Papíkové, vedoucí mé bakalářské práce, za odborné vedení a cenné rady a připomínky, které mi pomohly zpracovat tuto bakalářskou práci.

Anotace

Práce se zabývá problematikou pracovně-právních vztahů. V úvodní části práce jsou uvedeny obecné náležitosti pracovně-právních vztahů a legislativní úprava pracovního práva v České republice.

Další část práce je zaměřena na problematiku rozvázání a skončení pracovních poměrů. Praktická část práce je zaměřena na řešení právních sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (neplatné rozvázání pracovního poměru, možné následky neplatného rozvázání pracovního poměru, možnost domáhat se neplatnosti právního poměru soudní cestou).

Klíčová slova

Neplatnost rozvázání pracovního poměru – pracovní poměr – pracovní právo – rozvázání pracovního poměru – zaměstnanec – zaměstnavatel.

Annotation

The work deals with the issue of labor relations. In the introductory part of the work are given the general requirements of labor relations and legislative regulation of labour law in the Czech Republic. Another part of the work is focused on the issues of termination and termination of employment. The practical part of the thesis is focused on the resolution of legal disputes between employers and employees (invalid termination of the employment relationship, the possible consequences of invalid termination of employment, the possibility to claim the invalidity of the legal relationship litigation).

Keywords

Invalidity of termination of employment – employment relationship – employment law – termination of employment – employee – employer.

1	ÚVOD.....	9
2	TEORETICKÁ ČÁST.....	12
2.1	Pracovně-právní vztahy a jejich právní úprava	12
2.1.1	Základní zásady pracovně-právních vztahů	14
2.1.2	Vznik pracovního poměru, pracovní smlouva, zkušební do	19
2.1.3	Doba trvání pracovního poměru.....	23
2.2	Rozvázání a skončení pracovního poměru – obecná ustanovení	24
2.3	Skončení pracovního poměru dohodou	25
2.4	Skončení pracovního poměru výpovědí, výpovědní doba, výpovědní důvody ..	26
2.4.1	Výpověď	26
2.4.2	Výpovědní doba	26
2.4.3	Výpověď daná zaměstnavatelem.....	27
2.4.4	Výpověď daná zaměstnancem	31
2.5	Okamžité zrušení pracovního poměru	32
2.5.1	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	32
2.5.2	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	33
2.6	Hromadné propouštění.....	34
2.7	Další případy skončení pracovního poměru.....	36
2.7.1	Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	36
2.7.2	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	36
2.7.3	Odvolení vedoucího zaměstnance z pracovního místa	37
2.8	Odstupné	40
3	PRAKTICKÁ ČÁST	42
3.1	Případová studie řešení právních sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci – neplatné rozvázání pracovního poměru.....	42
3.1.1	Neplatnost právního úkonu v oblasti pracovně-právních vztahů	42
3.1.2	Relativní a absolutní neplatnost rozvázání pracovního poměru.....	43
3.1.3	Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	44
3.1.4	Neplatnost výpovědi ze strany zaměstnavatele – soudní judikatura	49
3.1.5	Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance	51
3.1.6	Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu	52
4	ZÁVĚR.....	53
5	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	55

6	SEZNAM ZKRATEK.....	57
----------	----------------------------	-----------

1 ÚVOD

Bakalářská práce se věnuje problematice pracovně-právních činností v souvislosti s ukončením pracovního poměru.

Cílem práce je analýza personálních činností a pracovně-právních činností v souvislosti se skončením pracovního poměru.

Práce je zpracována na základě studia a analýzy odborné literatury, právních norem a dokumentů.

Metodami výzkumu jsou analýza judikatury, kompilace a případová studie, která je zaměřena na neplatnost výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Praktická část práce (případové studie) je zaměřena na neplatné rozvázání pracovního poměru. Zabývá se zejména relativní a absolutní neplatností rozvázání pracovního poměru, nejčastějšími důvody neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a nejčastějšími nedostatky výpovědi ze strany zaměstnavatele, které mohou být důvodem pro její neplatnost včetně související judikatury.

Výstupem praktické části této bakalářské práce budou podklady pro zaměstnavatele – praktický průvodce nejčastějšími chybami při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tyto doporučení se mohou stát součástí odborného vzdělávání zaměstnanců personálního oddělení a nižšího managementu podniku směřujícímu k vyvarování se nejčastějších chyb, s nimiž se zaměstnavatelé setkávají při neúspěšném řešení soudních sporů.

V teoretické části je podstatné si nejdříve vymezit pojem pracovně-právní vztah. Pracovně-právní vztah, vzniká při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce upravuje především právní vztahy před vznikem pracovně-právních vztahů a dále některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (podle zákona o nemocenském pojištění) a sankce za jeho porušení.

Zákoník práce neupravuje související právní vztahy, které nejsou součástí pracovně-právních vztahů, např. postup s nakládáním osobních údajů zaměstnanců nebo jejich nemocenského a důchodového pojištění. Zákoník práce zároveň neupravuje právní vztahy, které vznikají při výkonu jiné než závislé činnosti. Závislou činností se myslí osoby, které jsou samostatně výdělečně činné nebo ti, jež zastupují veřejnou funkci apod.

Zákoník práce je předpis soukromého práva, který navazuje na zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „NOZ“, který se na pracovně-právní vztahy aplikuje dodatečně.

Smluvními stranami pracovně-právního vztahu jsou zaměstnanec¹ na straně jedné a zaměstnavatel² na straně druhé. Zaměstnanec i zaměstnavatel jsou subjekty pracovního poměru, dále jako „PP“.

Zaměstnanec v PP, stejně jako osoba, která je zaměstnávána na základě dohod o provedení práce – „DPP“ nebo dohod o pracovní činnosti – „DPC“³, se řídí pokyny zaměstnavatele – jedná se o výkon práce v podřízenosti k zaměstnavateli, závislou práci ve smyslu § 2 zákoníku práce⁴.

Vlastníkem vykonávané závislé práce je zaměstnavatel – ten není brán jako fyzická osoba, nýbrž jako právnická, která má zároveň ekonomickou odpovědnost.

Závislá práce je vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu⁵, pokud není upravena zvláštními právními předpisy (například zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů nebo zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů).⁶

Za objekt PP se považuje osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti účastníků PP. Základem je pracovní závazek, tj. vzájemná práva a povinnosti, které jsou shodné pro všechny druhy pracovních poměrů – musí se vyskytovat v každém PP. Do pracovního závazku ze strany zaměstnavatele patří zejména přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, součástí pracovní smlouvy by měl být popis pozice zaměstnance. Právem zaměstnance je požadovat po zaměstnavateli od sjednané doby

¹ Zaměstnancem je v souladu s § 6 zákoníku práce fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

² Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba – zaměstnanec, zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 zákoníku práce). Zaměstnavatelem mohou být fyzické i právnické osoby, organizační složky státu apod.

³ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

⁴ Závislou práci je vykonávána jménem zaměstnavatele, a to ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec práci vykonává osobně, podle pokynů zaměstnavatele. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Je vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele (případně na jiném dohodnutém místě).

⁵ Pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti.

⁶ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

umožnění výkonu sjednané práce. Povinností zaměstnavatele je poskytovat zaměstnanci mzdu (plat) za odvedenou práci a právem zaměstnance je požadovat po zaměstnavateli výplatu mzdy nebo platu za vykonanou práci. Další povinností zaměstnance je konat pro zaměstnavatele práci osobně dle jeho pokynů a právem zaměstnavatele je požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce atd.

Téma této bakalářské práce bylo zvoleno s ohledem na své pracovní působení z pozice personalista. Zejména v praktické části u případové studie je řešení právních sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v případě neplatného rozvázání pracovního poměru. Výstupem praktické části mé práce by měly být podklady pro zaměstnavatele, jakožto praktický průvodce nejčastějšími chybami při rozvázání PP ze strany zaměstnavatele. Zároveň tato práce může být vyložena jako součást odborného vzdělávání zaměstnanců personálního oddělení a nižšího managementu firmy.

2 TEORETICKÁ ČÁST

2.1 PRACOVNĚ-PRÁVNÍ VZTAHY A JEJICH PRÁVNÍ ÚPRAVA

Pracovně-právní vztahy jsou upraveny zákoníkem práce. Jak jsem již zmínila v úvodu, jedná se o právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. ZP neupravuje související právní vztahy, které nejsou součástí pracovněprávních vztahů ani právní vztahy, které vznikají při výkonu jiné než závislé činnosti. ZP je normou soukromého práva, která navazuje na OZ, který se na pracovně-právní vztahy aplikuje dodatečně.

Mezi nejdůležitější související právní předpisy v oblasti pracovního práva patří především:

- a) nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci – zákoník práce upravuje v § 191 důležité osobní překážky například dočasná pracovní neschopnost, dále jako „PN“, karanténa, peněžitá pomoc v mateřství – „PPM“, rodičovská dovolená - „RD“, placené volno – „PV“ (např. vlastní svatba, pohřeb člena z nejužší části rodiny, atd.) a další. Po dobu trvání těchto překážek je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci – okruh a rozsah takových důležitých osobních překážek v práci, při kterých zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy, je uveden v příloze uvedeného nařízení vlády;
- b) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů – vztahuje se na zaměstnance v dopravě (uvedené v § 100 odst. 1 písm. a) až f) zákoníku práce), jejichž zaměstnavatel je dopravcem nebo správcem pozemních komunikací nebo provozovatelem dopravní infrastruktury apod. (řidiči nákladního automobilu nebo autobusu, nebo členové jejich osádky, zaměstnanci údržby pozemních komunikací, zaměstnanci městské hromadné dopravy, zaměstnanci zajišťující provozování letiště nebo členové posádky letadla apod.);
- c) zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů;

- d) vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení pracovního uplatnění, ve znění pozdějších předpisů;
- e) zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů;
- f) nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů;
- g) nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů;
- h) nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků;
- i) nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí, ve znění pozdějších předpisů;
- j) nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu;
- k) nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí;
- l) nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů;
- m) nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů;
- n) nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů;
- o) zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů;
- p) zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů;

- q) zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- r) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v České republice (cílem státní politiky zaměstnanosti je ochrana proti nezaměstnanosti), působnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR – dále jen „MPSV“, postavení a působnost Úřadu práce ČR (dále jen ÚP⁶), zprostředkování zaměstnání (krajské pobočky ÚP, agentury práce), podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, aktivní politiku práce (souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti – opatření a nástroje, rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců, investiční pobídky a další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti), kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti (Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, MPSV);
- s) vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- t) zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů;
- u) zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů;
- v) zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů; a další.⁷

2.1.1 ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚ-PRÁVNÍCH VZTAHŮ

Základními zásadami pracovně-právních vztahů jsou v souladu s § 1a zákoníku zejména:

- a) *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance*, která představuje vymezení vůči NOZ, smluvní strany pracovně-právního vztahu si jsou (jakožto subjekty soukromého práva) formálně rovny, vzhledem k (zejména) ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli, je postavení zaměstnance v pracovně-právních vztazích zvláště

⁷ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

chráněno – v souladu s § 18 ZP se v případě, kdy je možno právní jednání vyložit různým způsobem, použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější^{8,9}

- b) *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce*,¹⁰
- c) *spravedlivé odměňování zaměstnanců*;
- d) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele* (požadavek loajality zaměstnance při výkonu práce vůči zaměstnavateli);
- e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*¹¹.

Zásady dle písm. a), b), c) a e) jsou chráněny veřejným zájmem (jedná se o hodnoty, které chrání veřejný pořádek). Toto ustanovení propojuje zákoník práce a občanský zákoník.¹²

Úprava základních zásad pracovně-právních vztahů je formulována kogentně. Jednotlivé zásady vyjadřují zásadní pravidla, bez nichž by pracovněprávní vztahy nefungovaly.pro pracovně-právní vztahy.

⁸ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

⁹ Podrobnosti zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jsou upraveny zejména zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů; nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů; zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů; zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů; zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů apod.

¹⁰ Bližší podmínky jsou upraveny například zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů; zákonem č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů; vyhláškou č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení pracovního uplatnění, ve znění pozdějších předpisů; nařízením vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů; nařízením vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů; nařízením vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků; nařízením vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, ve znění pozdějších předpisů; nařízením vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí apod.

¹¹ Zákoník práce řeší rovné zacházení a zákaz diskriminace pouze v omezeném rozsahu. Podrobnosti jsou upraveny zejména zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹² V souladu s § 588 NOZ soud přihledne (i bez návrhu) k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, případně které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek – takové jednání je absolutně neplatné.

Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

2.1.1.1 ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace patří mezi základní zásady pracovně-právních vztahů (hlava IV zákoníku práce - § 16 a § 17), ten jak je znám vyplývá z Listiny základních práv a svobod.

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci jsou povinni zajistit zaměstnavatelé. Jedná se zejména o zajištění rovných pracovních podmínek zaměstnanců, jejich odměňování za práci a při poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou příležitost a příležitost zaměstnanců dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Stejně tak je zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, etnického, rasového, náboženského, státního občanství, sexuální orientace, angažovanosti v politických a odborových organizacích atd.

Zvláštní zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“), upravuje podrobně pojmy jako „přímá diskriminace“¹³, „nepřímá diskriminace“¹⁴ (jakož i „pokyn k diskriminaci“ nebo „navádění k diskriminaci“, stejně jako právní prostředky ochrany proti diskriminaci), „obtěžování“¹⁵, „sexuální obtěžování“¹⁶, „pronásledování“ apod.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které je požadavkem k nezbytnému výkonu práce. Za diskriminaci se dále nepovažují ani opatření za účelem předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.

¹³ Přímou diskriminací je dle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona jednání (nebo opomenutí), kdy se s nějakou osobou zachází méně příznivě, než se zachází (nebo zacházelo, nebo by se v budoucnu zacházelo) s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to na základě jejího etnického původu, rasy, národnosti, sexuální orientace, pohlaví, věku nebo zdravotního stavu, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru.

¹⁴ Nepřímou diskriminací ve smyslu § 3 antidiskriminačního zákona je jednání (nebo opomenutí), kdy je osoba, která může být předmětem přímé diskriminace, znevýhodněna oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe.

Za nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení je považováno rovněž odmítnutí přijetí přiměřených opatření (případně opomenutí přijetí takových opatření), umožňujících přístup k určitému zaměstnání osobě se zdravotním postižením, přístup k výkonu určité konkrétní pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, případně k tomu, aby osoba se zdravotním postižením mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, případně aby mohla využít služeb určených veřejnosti.

¹⁵ Obtěžováním ve smyslu § 4 antidiskriminačního zákona je takové (nežádoucí) chování, které je spojeno s důvody uvedenými v § 2 a 3 tohoto zákona. Jeho záměrem (nebo důsledkem) je snížení důstojnosti obtěžované osoby, vytváření zastrašujícího, ponižujícího, pokořujícího, nepřátelského nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností, které vyplývají z právních vztahů.

¹⁶ Chování, které má rysy obtěžování a současně má sexuální povahu.

Osoba, která se cítí býti dotčena porušením práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace, se může v souladu s § 10 antidiskriminačního zákona obrátit na soud s požadavkem, aby soud nařídil, aby zaměstnavatel upustil od takového jednání, případně aby odstranil následky diskriminačního jednání, dále osobě, která se cítí býti diskriminována, bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. V případě, kdy by diskriminačním jednáním byla poškozena dobrá pověst nebo důstojnost dotčené osoby (případně její vážnost ve společnosti), se může dotčená osoba na soud obrátit rovněž se žádostí o přiznání práva na náhradu nemajetkové újmy v penězích (soud při stanovení výše takové náhrady přihlédne k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za kterých k porušení práva došlo).

Zásada rovného zacházení s muži a ženami se nevztahuje na oblast vztahů, které se týkají zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje tzv. *pozitivní diskriminace* (pozitivní diskriminací jsou dočasná opatření zaměstnavatelů – například při přijímání zaměstnanců do pracovního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců nebo při jejich příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání, jimiž se zaměstnavatel snaží o dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen)¹⁷. Postup zaměstnavatele však ani v tomto případě nesmí směřovat v neprospěch zaměstnanců opačného pohlaví, jejichž kvality jsou vyšší než kvality současně s nimi přijímaných zaměstnanců do pracovního vztahu (v takovém případě se může poškozený rovněž domáhat ochrany podle antidiskriminačního zákona).¹⁸

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, zejména pokud jde o rovné pracovní podmínky (včetně odměňování za práci¹⁹), odbornou přípravu a dále příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Z hlediska odměňování je myšleno to, aby zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci, měli stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohod konaných mimo PP a to bez ohledu na to, zda jde o ženu nebo muže, apod.

¹⁷ Pokud je důvodem k takovému opatření stávající nerovnoměrné zastoupení mužů a žen u zaměstnavatelů.

¹⁸ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

¹⁹ Případně poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty – například odměny, zaměstnanecké benefity apod.

Diskriminace ve mzdách je přitom nejčastějším příkladem porušování rovnosti v pracovně-právních vztazích mezi muži a ženami (téměř čtvrtina zaměstnaných žen má za stejnou práci nižší mzdu než muži).²⁰

Mzda za vykonanou práci se však (aniž by došlo k porušení zásady rovnosti) může lišit v návaznosti na kvalifikační náročnost práce, která je dána požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon práce (odborné praxe). Dále v návaznosti na složitost předmětu práce například v návaznosti na náročnost používaného technologického zařízení, výroby nebo provozu, užívaných informačních technologií a pracovní činností, kde je rozdíl v odměňování zaměstnanců v manipulačních nebo obslužných pracích apod.

Rozdíly ve výši mzdy mezi jednotlivými zaměstnanci mohou být dále odůvodněny například charakterem práce, které mohou spočívat v odlišnosti pracovních podmínek a pracovních režimů, takovým příkladem mohou být nepřetržité směnné provozy, negativní vlivy pracovního prostředí - nadměrný hluk, prašnost, ionizující záření apod. Výše uvedené body mohou být odůvodněny rozdílnými pracovními schopnostmi a pracovní způsobilostí zaměstnanců, stejně tak jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky v závislosti na množství práce, dodržování kvality, termínů atd.

Pokud se zaměstnanec cítí poškozen z hlediska porušení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, může se v souladu s § 110 zákoníku práce domáhat ochrany, a to ve formě žádosti o veřejnou omluvu. V případě, kdy postup zaměstnavatel nepovažuje za postačující příkladem proto, že v důsledku diskriminace byla ohrožena jeho důstojnost, dobrá pověst nebo vážnost ve společnosti, může se soudní cestou domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích – takovou náhradu může přiznat pouze soud²¹. Zaměstnavatel jako žalovaná strana musí v takovém případě v průběhu soudního řízení prokázat, že zásadu rovného zacházení dodržel, případně, že nerovné

²⁰ epravo.cz. Jouza, L. *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. epravo.cz [on-line]. 2017 [cit. 30. listopadu 2017]. Dostupný na www.epravo.cz/top/clanky/dodr-zovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html.

²¹ Zaměstnavatel jako žalovaná strana musí v takovém případě v průběhu soudního řízení prokázat, že zásadu rovného zacházení dodržel, případně, že nerovné zacházení nemělo diskriminační charakter. Viz stanovisko Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb., ze dne 26. 4. 2006.

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné vyd. Praha: C. H. BECK, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. 496 s.

zacházení nemělo diskriminační charakter (stanovisko Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb., ze dne 26. 4. 2006).²²

2.1.2 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU, PRACOVNÍ SMLOUVA, ZKUŠEBNÍ DO

PP se zakládá pracovní smlouvou, dále „PS“ mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§ 33 ZP). V případě, kdy to stanoví zvláštní právní předpis, může sjednání PS předcházet volba příslušným orgánem zaměstnavatele.

V případě vedoucích zaměstnanců (pokud to stanoví zvláštní právní předpis nebo v případech dle ustanovení § 33 odst. 3 ZP) může být PP zaměstnance založen rovněž jmenováním.

2.1.2.1 POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

Postup před vznikem pracovního poměru je upraven v Hlavě I Části druhé zákoníku práce.

Výběr uchazečů o zaměstnání je založen především na jejich kvalifikaci, v případech výběru kandidátů na vyšší nebo odbornější pozici je nutná zkušenost nebo jejich zvláštní schopnost.

Zaměstnavatel je oprávněn v souvislosti s jednáním před vznikem PP požadovat od uchazeče o zaměstnání pouze údaje, které jednoznačně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.

V souladu s § 31 zákoníku práce je povinností zaměstnavatele seznámit uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něj z PS (popřípadě ze jmenování na pracovní místo) vplynuly, a to ještě před uzavřením PS, a dále s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a dále s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů, které se vztahují k práci, která má být předmětem PP.

Zaměstnanec je povinen podrobit se vstupní lékařské prohlídce podle zákona č. 373/2011 Sb. ještě před nástupem do zaměstnání. Tím je myšleno až **před vznikem** pracovně-právního vztahu (nástupem do zaměstnání).

²² Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné vyd. Praha: C. H. BECK, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. 496 s.

2.1.2.2 PRACOVNÍ SMLOUVA

PS musí být v souladu s § 34 ZP a zároveň musí obsahovat: druh práce včetně pracovní náplně, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, tím je myšlen okruh pracovních úkolů, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce, který je současně dnem vzniku PP.

PS musí být vždy sjednána písemnou formou, nemusí však být sepsána na předepsaném formuláři – po formální stránce může mít jakoukoliv písemnou podobu, a to před nástupem do zaměstnání, nejpozději v den nástupu do práce, respektive v den vzniku PP, avšak ještě před započítáním konání prací ze strany zaměstnance. Každá ze smluvních stran, dále „SS“ obdrží jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

Ačkoliv zákoník práce vyžaduje písemnou formu pracovní smlouvy, týká se rovněž DPP a DPČ konaných mimo pracovní poměr, případné nedodržení písemné formy není stíženo nicotností právního jednání²³. V případě, kdy je pracovní smlouva sjednána ústně například rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 905/2014²⁴, PP v ní sjednaný vznikne platně dnem, který byl sjednán (nedodržení písemné formy pracovní smlouvy je přestupkem nebo správním deliktem podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů – oblastní inspektorát práce může za takové jednání uložit pokutu do výše 10 mil. Kč²⁵). Ústně sjednaná PS musí mít všechny nezbytné obsahové náležitosti jako písemná PS. SS se mohou dodatečně dohodnout na sjednání písemné PS. Forma písemná je rovněž nezbytná pro jakékoliv změny PS.

Od pracovní smlouvy může zaměstnavatel v souladu s § 34 odst. 3 zákoníku práce odstoupit, pokud zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci (případně, pokud se o překážce v práci zaměstnavatel do týdne nedozví – viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3640/2008). Pro odstoupení od PS se vyžaduje dodržení písemné formy (jinak se k němu

²³ Nicotné právní jednání není právně relevantní. Hledí se na něj, jako by se nikdy nestalo – v právní realitě takové jednání neexistuje.

epravo.cz. Smejkal, M. *Pracovní smlouva*. epravo.cz [on-line]. 2014 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na [www: https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html](https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html).

²⁴ pravo4u.cz, služby pro právníky - judikatura. *Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 905/2014 (Pracovní poměr založený ústní dohodou)*. pravo4u.cz [on-line]. 2014 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na [www: http://pravo4u.cz/judikatura/nejvyssi-soud-cr/21-cdo-905-2014/](http://pravo4u.cz/judikatura/nejvyssi-soud-cr/21-cdo-905-2014/).

²⁵ Sankce přichází v úvahu nejen u ústní pracovní smlouvy, ale rovněž v případě ústně sjednané dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

epravo.cz. Smejkal, M. *Pracovní smlouva*. epravo.cz [on-line]. 2014 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na [www: https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html](https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html).

nepřihlíží). Jedná se o jediný případ, kdy zákoník práce umožňuje od PS odstoupit (tato možnost je pouze na straně zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance – v ostatních případech je možno od pracovní smlouvy odstoupit pouze v případě, kdy to bylo sjednáno v pracovní smlouvě).²⁶

2.1.2.3 FAKTICKÝ PRACOVNÍ POMĚR

V praxi mohou vzniknout situace, kdy zaměstnanec zahájí pro zaměstnavatele výkon práce na základě právního jednání i v případě, kdy na základě takového jednání nemohl PP platně vzniknout, úmyslem zaměstnance ani zaměstnavatele v takovém případě nebylo uzavřít PP, ale jednalo se jen o částečnou pracovní výpomoc. V takovém případě se jedná o tzv. faktický pracovní poměr (pokud nelze, byť i na jedné smluvní straně dovést projev vůle uzavřít pracovní smlouvu – dohodu, nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr, ale jen dílčí faktický vztah).

V případě faktického pracovního poměru náleží zaměstnanci mzda (případně náhrada za vykonanou práci). Faktický pracovní poměr však lze na rozdíl od PP ukončit neformálně. Práva se posuzují pouze podle OZ (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009) – takový vztah může být například ukončen bez dodržení výpovědní doby. Odpracovaná doba se nezapočítává do doby pojištění pro účely důchodového zabezpečení nebo nemocenského pojištění (jedná se o práci „načerno“).

Faktický pracovní poměr není totožný s PP, který byl uzavřen konkludentním jednáním, pokud se prokáže, že alespoň jedna smluvní strana měla vůli uzavřít PP, jedná se o PP sjednaný konkludentním jednáním. Zaměstnavatel začal práci přidělovat a zaměstnanec ji vykonával. Zaměstnanci u takto sjednané PS vznikají, na rozdíl od tzv. faktického pracovního poměru, všechna práva a nároky, které vyplývají z pracovněprávního vztahu. Nesmí být opomenuto to, že se počítá i účast na nemocenském a důchodovém pojištění, a to i v případě, že došlo k nároku na odškodnění na odškodnění v případě pracovního úrazu apod. Zaměstnavatel tak neuzavřel pracovní smlouvu písemně a tím porušil svou povinnost.

²⁶ epravo.cz. Smejkal, M. *Pracovní smlouva*. epravo.cz [on-line]. 2014 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na [www: https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html](https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html).

2.1.2.4 ZKUŠEBNÍ DOBA

Zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem sjednat zkušební dobu. Zkušební doba v souladu s § 35 zákoníku práce nesmí být delší než 3 měsíce ode dne vzniku PP. V případě, že se jedná o pozici vedoucího pracovníka, lze v tomto případě stanovit zkušební dobu 6 měsíců od vzniku PP. Pokud jde o PP na dobu určitou, nesmí délka zkušební činit více, než je 1/2 doby trvání PP, tak jak byla sjednána.

Pokud bude sjednána delší zkušební doba, než umožňuje zákoník práce, není neplatným celé ujednání o zkušební době. Neplatné bude pouze ujednání o té části zkušební doby, která překročí maximální délku zkušební doby stanovenou zákoníkem práce.

Zkušební dobu je možno sjednat nejpozději v den nástupu do práce, tj. v den vzniku PP. V případě, kdy jde o jmenování vedoucího zaměstnance je možno zkušební dobu sjednat nejpozději v den jmenování. Zkušební dobu není možno platně sjednat po vzniku PP, a nelze se na ní dohodnout se zpětnou platností. Sjednanou zkušební dobu není možno dodatečně prodlužovat. V případě, kdy by došlo k dodatečnému smluvnímu prodloužení již sjednané zkušební doby, je takové ujednání neplatné.

Zkušební doba musí být vždy sjednána písemně. V případě, kdy by byla zkušební doba sjednána pouze ústně, stává se automaticky neplatnou, dle § 582 odst. 1 občanského zákoníku.²⁷ Zkušební doba běží i po dobu trvání překážek v práci například v době trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, neplaceným volnem atd.

Během sjednané zkušební doby může kterákoliv ze smluvních stran v souladu s § 66 zákoníku práce zrušit PP z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu, bez ohledu na momentální zdravotní nebo sociální situaci zaměstnance, tím je myšleno i v době těhotenství zaměstnankyně nebo v době dočasné pracovní neschopnosti apod. Výjimkou je prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance, kdy zaměstnavatel nesmí zrušit PP ve zkušební době.

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou po dobu trvání zkušební doby rozvázat PP rovněž jiným způsobem a to například dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením PP.

²⁷ V případě, kdy byla pracovní smlouva uzavřena ústně se všemi nezbytnými náležitostmi, a v rámci takto sjednané pracovní smlouvy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na zkušební době, musí být zkušební smlouva sjednána písemně v separátní dohodě. V případě, kdy pracovní poměr již vznikl (zaměstnanec nastoupil do práce), nelze již zkušební dobu sjednat ani v jiné pracovněprávní dohodě.

epravo.cz. Smejkal, M. *Pracovní smlouva*. epravo.cz [on-line]. 2014 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na [www: https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html](https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html).

Pokud jsou splněny zákonem stanovené podmínky. V případě, kdy je PP zrušen ve zkušební době, není nutno výpověď zaměstnanci projednat s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí.

Stejně tak, pokud je zrušen PP ve zkušební době je vždy vyžadována písemná forma. Pokud není tak učiněno, zrušení PP se stává neplatným. PP končí dnem doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru, pokud není uvedeno jinak – pozdější datum.

2.1.3 DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

V souladu s § 36 zákoníku práce vzniká PP dnem, který je sjednán jako den nástupu do zaměstnání, případně dnem jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. To platí i v případě, kdy zaměstnanec ve sjednaný den do práce takovým příkladem může být státní svátek. PP je v souladu s § 39 odst. 1 ZP sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla výslovně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána doba trvání PP. V tomto případě se jedná se o nevyvratitelnou právní domněnku, která sleduje zásadu zvýšené ochrany zaměstnance dle zákoníku práce.

Pokud byl PP sjednán mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na dobu určitou, nesmí doba trvání PP mezi těmito SS přesáhnout 3 roky (Doba určitá může být mezi týmiž SS opakována maximálně dvakrát ode dne vzniku prvního PP, pokud nebylo s odborovou organizací dohodnuto jinak). Za opakování PP se přitom považuje i jeho prodloužení.

Upřednostňování pracovního poměru na dobu neurčitou vyplývá zejména z omezení, která pro zaměstnance vyplývající z pracovního poměru na dobu určitou.²⁸

²⁸ Jedná se zejména o sociální práva nebo ztížení jejich uplatnění (například při jednání s bankou o případných větších půjčkách nebo hypotékách na bydlení – zpochybnění možnosti splácet úvěr nebo hypotéku).

Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. 752 s.

2.2 ROZVÁZÁNÍ A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – OBECNÁ USTANOVENÍ

Skončení PP je upraveno v Hlavě IV ZP.

V souladu s § 48 zákoníku může být PP skončen dohodou SS, výpovědí nebo okamžitým zrušením, a dále zrušením ve zkušební době. V případě, kdy byl PP sjednán na dobu určitou, končí PP uplynutím doby, na kterou byl sjednán.

Specifické podmínky se týkají pracovního poměru cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti, které jsou vázány na dobu jejich povolení pobytu na území ČR nebo dobu povolení k zaměstnání na území ČR.

PP dále zaniká smrtí zaměstnance, nelze jej tedy dědit. PP zpravidla zaniká i smrtí zaměstnavatele, příkladem, kdy je zaměstnavatelem osoba samostatně výdělečně činná, provozovatel živnosti podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, nebo poskytovatel zdravotnických služeb podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, zákon o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů a to i v případě, kdy oprávněné osoby nehodlají pokračovat v živnosti nebo poskytování zdravotnických služeb, tehdy skončí PP zaměstnance po uplynutí třech měsíců od smrti zaměstnavatele.²⁹

Skončení PP znamená zánik právního vztahu. Zánik PP nemusí nutně znamenat zánik všech práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Přetrvávat mohou například práva a povinnosti, které se týkají odměňování nebo náhrady škody jako peněžitých plnění, práva a povinnosti vyplývající z uzavřených dohod o hmotné odpovědnosti, nebo povinnosti, které se týkají utajovaných skutečností, ochrany osobních údajů nebo obchodního tajemství.³⁰

Způsob ukončení pracovněprávního vztahu může mít vliv například na další sociální situaci zaměstnance, myšleno tím rozdílné hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání ze strany ÚP.

²⁹ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

³⁰ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné vyd. Praha: C. H. BECK, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. 496 s.

2.3 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na rozvázání PP, skončí v souladu s § 49 zákoníku práce PP dnem, na kterém se SS dohodly.

Na rozdíl od výpovědi je dohoda o rozvázání PP oboustranným ujednáním (dohodou obou stran)

Dohoda o rozvázání PP musí být vždy písemná, přičemž každá ze SS obdrží jedno její vyhotovení.

S ohledem na to, že jde o oboustrannou dohodu, je možné, že se jedna ze stran může dožadovat neplatnosti z důvodu, že nebyla dohoda uzavřena svobodně. V takovém případě se jedna ze stran může odvolat a podat návrh soudu do dvou měsíců od dne, kdy PP skončil. V dohodě o rozvázání PP musí být vždy uveden den skončení PP, který musí být určen tak, aby nevznikly žádné pochybnosti o tom, kterým dnem měl PP skončit.

Návrh na skončení PP mohou dát obě smluvní strany. Dohoda se považuje za uzavřenou, pokud druhý účastník pracovněprávního vztahu projevil souhlas s návrhem dohody ve lhůtě určené v návrhu. Návrh dohody musí obsahovat alespoň podstatné náležitosti dohody. Pokud je návrh přijat s výhradami, případně pokud byl přijat opožděně, je nutno tento souhlas považovat za nový návrh, s nímž musí druhá smluvní strana projevít svůj souhlas.

Na rozdíl ode dne ukončení PP nejsou důvody rozvázání poměru stanoveny ZP jako podstatná náležitost dohody o jeho rozvázání poměru. Pouze v případě, pokud to zaměstnanec výslovně požaduje.

2.4 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ, VÝPOVĚDNÍ DOBA, VÝPOVĚDNÍ DŮVODY

2.4.1 VÝPOVĚĎ

V souladu s § 50 ZP jsou zaměstnanec i zaměstnavatel oprávněni dát výpověď. Výpověď je, na rozdíl od dohody o rozvázání PP, jednostranným právním jednáním, kterým účastník PP vyjadřuje svůj úmysl skončit PP, a to bez ohledu na to, zda s ním druhá smluvní strana souhlasí nebo nesouhlasí.

Zaměstnavatel je oprávněn dát výpověď zaměstnanci pouze z důvodů, které jsou výslovně uvedeny v § 52 ZP. Výpovědní důvod musí být vymezen tak, aby nemohlo dojít k jeho záměně s jiným výpovědním důvodem, výpovědní důvod nesmí být dodatečně měněn, tj. zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Oproti tomu zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu, případně i bez udání důvodu.

Výpověď z PP musí mít vždy písemnou formu, k jiné, než písemné výpovědi se nepřihlíží. Ústní výpověď nezakládá právní účinky a dodatečné zhojení této vady proto není možné. Výpověď musí být v souladu s § 334 odst. 1 ZP doručena druhé smluvní straně, zaměstnanci musí být doručena do vlastních rukou.

Výpověď může být se souhlasem druhé smluvní strany odvolána. Odvolání výpovědi musí mít opět písemnou formu. Stejně jako souhlas s jejím odvoláním. Rozhodčím o neplatnosti výpovědi, rozhoduje pouze soud, nikoli Úřad práce, Státní úřad inspekce práce, MPSV nebo jiné státní orgány.³¹

2.4.2 VÝPOVĚDNÍ DOBA

V případě, kdy byla dána výpověď, skončí v souladu s § 51 ZP PP uplynutím výpovědní, která nesmí být kratší než dva měsíce. Maximální délka výpovědní doby není stanovena, výpovědní doba je shodná pro zaměstnance i zaměstnavatele..

Výpovědní doba počíná běžet 1. dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení písemné výpovědi. Výpovědní doba končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

³¹ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

Výpovědní doba může být prodloužena, a to smlouvou na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Smlouva musí být písemná, jinak je dle ustanovení § 582 odst. 1 NOZ neplatná.

Během výpovědní doby mohou zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřít dohodu o rozvázání PP, případně může dojít k okamžitému rozvázání PP.

Zvláštní běh výpovědní doby dle ustanovení § 51a zákoníku práce nastane v případě, kdy zaměstnanec dal výpověď z PP v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo s přechodem výkonu takových práv a povinností, v případě, kdy jde o slučování nebo rozdělování podniků, prodej majetkového podílu zaměstnavatele apod. Tehdy se jedná o situaci, kdy zaměstnanec s přechodem práv a povinností z jeho pracovněprávního vztahu nesouhlasí a nehodlá pokračovat v PP u jiného, přebírajícího zaměstnavatele. V takovém případě, pokud zaměstnanec dá výpověď ještě před tímto přechodem práv a povinností, skončí PP nejpozději dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu takových práv a povinností. Jde tedy o jediný případ, kdy je možno zkrátit výpovědní dobu pod zákonem stanovené minimální dva měsíce. Toto ustanovení respektuje vůli zaměstnance být zaměstnán u zaměstnavatele, kterého si svobodně a dobrovolně zvolil.³²

2.4.3 VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentně, jsou tedy stanoveny nezaměnitelně.

Zaměstnanci nelze dát platnou výpověď z žádného jiného důvodu, než z důvodu, který je výslovně uveden v ZP. Zaměstnavatel tedy musí skutečný výpovědní důvod vždy podřadit pod kvalifikovaný výpovědní důvod uvedený v ZP. Existují tři druhy výpovědních důvodů, a to: důvody spočívající v technických nebo ekonomických problémech v provozu zaměstnavatele a to organizačních důvodů; důvodů spočívající v objektivních osobních důvodech na straně zaměstnance, například zdravotní stav, nesplnění požadované kvalifikace – pokud byla kvalifikace stanovena právními předpisy, nesplnění požadavků stanovených zaměstnavatelem pro řádný výkon práce apod.

³² Fetter, R. W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s. r. o., 2010. ISBN 978-80-7418-088-0. 106 s.

A také důvody spočívající v chování zaměstnance, takovým příkladem může být porušení pracovní kázně.

V ZP je zároveň uvedeno, že je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze z některého z následujících důvodů:

- a) organizační důvody – v případě, kdy se zaměstnavatel (nebo jeho část) ruší;³³
- b) organizační důvody – v případy, kdy se zaměstnavatel (nebo jeho část) přemísťuje;³⁴
- c) organizační důvody – v případy, kdy se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným, a to z důvodu rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úkolů nebo technického vybavení zaměstnavatele, rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, případně o jiných organizačních změnách;
- d) pokud zaměstnanec (například z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo při ohrožení takovou nemocí) nesmí podle lékařského posudku vykonávat dosavadní práci – takový posudek musí být vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, případně pokud zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (například rentgenovým zářením);

³³ Rozhodnutí o organizační změně musí být přijato ještě před podáním výpovědi. Zákoník práce nestanoví formu, jakým způsobem by takové rozhodnutí mělo být přijato – zaměstnanec by s ním však měl být seznámen, postačující je seznámení ve výpovědi z pracovního poměru.

Rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem – jedná se o hmotně-právní podmínku výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů. V případě soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru soud rozhodnutí o organizační změně nepřezkoumává, hodnotí pouze, zda takové rozhodnutí vydal (učinil) ten, kdo je k němu oprávněn, a zda bylo skutečně přijato nebo učiněno.

Rozhodnutí o organizační změně je předpokladem výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů.

Výběr propouštěného zaměstnance (tedy určení toho, kdo se stane pro zaměstnavatele nadbytečným – pokud jde o snižování celkového počtu zaměstnanců) nesmí být diskriminační (z důvodu pohlaví, věku apod.).

Fetter, R. W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s. r. o., 2010. ISBN 978-80-7418-088-0. 106 s.

³⁴ Výpovědním důvodem není samotné přemístění zaměstnavatele nebo jeho části – o výpovědní důvod se jedná jen tehdy, pokud zaměstnavatel v místě, kam byla jeho činnost nebo sídlo přemístěny, nemá možnost zaměstnanci přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou (neboť tomu brání ujednání o místě výkonu práce). Pokud se jedná o přemístění výkonu práce v mezích místa (míst) sjednaného v pracovní smlouvě, nejedná se o organizační důvody zaměstnavatele ve smyslu § 52 b) zákoníku práce.

Fetter, R. W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s. r. o., 2010. ISBN 978-80-7418-088-0. 106 s.

- e) pokud zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce, a to s ohledem na jeho zdravotní stav – lékařský posudek musí být vydán způsobem jako v případě předchozího odstavce;
- f) pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo pokud nesplňuje požadavky pro řádný výkon této práce³⁵;
- g) pokud u zaměstnance existují důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, případně pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k práci, která je zaměstnancem vykonávána³⁶;
- h) pokud zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance ve smyslu § 301a zákoníku práce.³⁷

Zaměstnavatel je povinen výpověď v souladu se ZP projednat s odborovou organizací, pokud je odborová organizace u zaměstnavatele zřízena (povinnost projednání s odborovou organizací platí rovněž i pro okamžité zrušení pracovního poměru).

V případě, kdy jde o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období (nebo v období 1 roku po jeho skončení), je k výpovědi (stejně jako k okamžitému zrušení PP) zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas (nestačí pouhé projednání jako v případě ostatních zaměstnanců).

Pokud odborová organizace odmítla vydat souhlas k výpovědi (nebo okamžitému zrušení PP), je skončení PP neplatné. Pokud soud v případném soudní sporu dojde k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení PP platné.³⁸

³⁵ V případě, kdy nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci dát výpověď, jen pokud byl zaměstnavatelem za posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

³⁶ V případě, kdy jde o soustavné (přetrvávající) méně závažné porušování povinností, které vyplývají z právních předpisů a vztahují se k vykonávané práci, je možná zaměstnanci dát výpověď, jen v případě, kdy byl za posledních 6 měsíců na takové porušení písemně upozorněn (spolu s upozorněním na možnost výpovědi).

³⁷ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

³⁸ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

2.4.3.1 ZÁKAZ VÝPOVĚDI DANÉ ZAMĚSTNAVATELEM

Zaměstnanci nelze v souladu se ZP dát výpověď zaměstnanci v ochranné době, kterou je:

- a) doba dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, výjimkou je situace, kdy si pracovní neschopnost zaměstnanec přivodil úmyslně nebo následkem opilosti nebo zneužití návykových látek nebo doba, kdy byl podán návrh na ústavní ošetřování zaměstnance nebo od jeho nástupu lázeňského léčení do dne ukončení ústavního ošetřování nebo ukončení lázeňské péče³⁹;
- b) doba výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ze strany zaměstnance, doba vojenské činné služby ve smyslu zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branného zákona), ve znění pozdějších předpisů, a to ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po celou dobu výkonu vojenské činné služby, a do uplynutí dvou týdnů po propuštění zaměstnance z vojenské činné služby;
- c) doba, po kterou je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné služby, například jako uvolněný člen zastupitelstva obce, myšleno primátor, starosta, místostarosta, uvolněný člen rady nebo zastupitelstva obce, uvolněný člen zastupitelstva kraje – hejtman kraje, náměstek hejtmana kraje, uvolněný člen rady nebo zastupitelstva kraje apod.;
- d) doba těhotenství nebo čerpání PPM zaměstnankyně, nebo doba, po kterou zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá RD;
- e) doba, po kterou je zaměstnanec, který pracuje v noci, dočasně uznán nezpůsobilým pro noční práci, na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

³⁹ V případě, kdy bylo ústavní léčení nařízeno z důvodu tuberkulózy, se ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců od doby propuštění zaměstnance z ústavního ošetřování.

Ochranná doba se nezapočítává do výpovědní doby, pokud byla zaměstnanci dána výpověď před započítáním ochranné doby, a výpovědní doba by měla uplynout v ochranné době. V takovém případě PP skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí zaměstnavateli, že na prodloužení PP netrvá.

V souladu s § 54 ZP se zákaz výpovědi v ochranné době nevztahuje na výpověď, která byla dána zaměstnanci:

- a) z důvodu organizačních změn dle ustanovení § 52 písm. a) a b) zákoníku práce;⁴⁰
- b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit PP, pokud nejde o zaměstnankyni na PPM nebo o zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří čerpají RD;
- c) pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahuje k vykonávané práci

2.4.4 VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNANCEM

Zaměstnanec může v souladu s § 50 odst. 3 ZP dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, ale také bez udání důvodu).

Stejně jako v případě výpovědi dané zaměstnavatelem musí být výpověď písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Takové právní jednání nemůže založit žádné právní účinky, dodatečné zhojení této vady není možné.

Výpověď je možno odvolat, avšak pouze se souhlasem druhé smluvní strany – odvolání výpovědi, stejně jako souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

V případě, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na zaměstnavatele zajištěna ochrana zaměstnance k novému zaměstnavateli nepřejít, pokud si tak nepřeje. Pokud zaměstnanec dal výpověď z tohoto důvodu, končí PP nejpozději dnem předcházejícím takovému převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V tomto případě jde o jedinou možnost, kdy dojde ke zkrácení výpovědní doby, a to z důvodu, aby zaměstnanec nemusel pokračovat v práci u nového zaměstnavatele.⁴¹

⁴⁰ Pokud nejde o situaci, kdy se přemísťuje zaměstnavatel (nebo jeho část) v mezích místa nebo míst výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

⁴¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné vyd. Praha: C. H. BECK, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. 496 s.

2.5 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

2.5.1 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

V souladu s § 55 ZP může zaměstnavatel PP zrušit okamžitě jen v případech, které jsou v ZP výslovně uvedeny:

- a) v případě pravomocného odsouzení zaměstnance, a to pro úmyslný trestný čin, pokud byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody delšímu než 1 rok, případně k nepodmíněnému trestu odnětí svobody delšímu než 6 měsíců, pokud šlo o úmyslný trestný čin, který by spáchán při plnění pracovních úkolů;
- b) pokud zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnost, která vyplývá z právních předpisů, které se vztahuje k jím vykonávané práci.⁴²

Právo zaměstnavatele okamžitě zrušit PP zaniká uplynutím 1 roku ode dne, kdy takový důvod vznikl. (objektivní lhůta) Subjektivní lhůta je dvouměsíční, tento moment lze okamžitě zrušit PP ve lhůtě do dvou měsíců poté, co se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení PP.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit PP, pokud jde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na PPM nebo zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří čerpají R.

Zaměstnanci je nutno doručit písemný zrušovací projev o okamžitém zrušení PP, ten končí okamžikem, kdy je zrušovací projev doručen zaměstnanci, případně dnem, který se za doručení považuje. V písemném zrušovacím projevu musí být vždy uveden důvod okamžitého zrušení PP. Pokud není uveden důvod, který má za následek okamžité ukončení PP. Soud může vyslovit jeho neplatnost. V tomto případě by zrušovací projev měl mít písemnou náležitost.

⁴² Při posuzování míry porušení se přihlíží nejen k charakteru vykonávané práce a charakteru porušení povinností, ale rovněž také ke skutečnosti, zda již v minulosti docházelo k takovému porušování povinností, k pracovnímu zařazení nebo pracovní pozici zaměstnance, ke skutečnosti, zda takovým porušením povinností byla způsobena škoda a v jaké výši, v případě neomluvené absence, zda byla absence zaviněna ze strany zaměstnance apod.

2.5.2 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

Okamžité zrušení pracovního poměru může být učiněno rovněž ze strany zaměstnance, a to pouze z důvodů, které jsou uvedeny v § 56 zákoníku práce, tedy:

- a) v případě, kdy zaměstnanec nemůže nadále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil výkon jiné pro něho vhodné práce⁴³ (nemožnost vykonávat práci ze zdravotních důvodů zaměstnanec doloží lékařským posudkem, který vydal poskytovatel pracovnělékařských služeb, nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává);
- b) v případě, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu (případně jakoukoliv jejich část), a to ve lhůtě do 15 dnů ode dne jejich splatnosti.

Pokud zaměstnanec zrušil PP okamžitě, přísluší mu od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného měsíčního výdělku, a to za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, pravidla je tomu výše dvojnásobku průměrného výdělku.

V souladu s § 59 zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl (subjektivní lhůta), nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta).

Právní jednání ze strany zaměstnance, které směřuje k okamžitému zrušení PP, musí mít písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží. Obsahem písemné formy musí být neprodleně vylíčení skutkového stavu, tím jsou myšleny kvalifikované zákonné důvody pro okamžité zrušení PP, a také musí obsahovat právní kvalifikaci, což znamená výslovné uvedení, že se jedná o okamžité zrušení PP).⁴⁴

⁴³ Lhůta pro převedení na jinou práci je 15denní ode dne doručení lékařského posudku nebo rozhodnutí správního orgánu. Pokud zaměstnavatel po tuto dobu nepřevede zaměstnance na jinou práci, jde o překážku v práci dle ustanovení § 208 zákoníku práce.

Vhodná práce je definována v § 41 odst. 6 zákoníku práce – musí se jednat o práci, která odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho schopnostem a pokud možno i jeho kvalifikaci.

Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

⁴⁴ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

2.6 HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

Hromadným propouštěním se rozumí skončení PP, které se týká většího počtu zaměstnanců, kterým zaměstnavatel v časovém období 30 kalendářních dnů dá výpovědi z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.⁴⁵

Zaměstnavatel je povinen o záměru hromadného propouštění písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Musí tak učinit předem a včas, nejméně 30 dnů před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům. Informuje je zejména o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počtu a profesním složení všech zaměstnanců, době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediscích, která jsou navržena pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a odstupném, popřípadě o dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Předmětem jednání je dosažení shody zaměstnavatele s odborovou organizací a radou zaměstnanců, a to zejména o opatřeních, která směřují k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance (a to zejména zvýšením možnosti jejich dalšího uplatnění na trhu práce).

Zaměstnavatel je dále povinen písemně informovat místně příslušnou krajskou pobočku ÚP o plánovaném hromadném propouštění, a to ve stejném rozsahu jako informoval odborovou organizaci a radu zaměstnanců.

Zaměstnavatel je dále povinen doručit ÚP písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích svého jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců.

Pokud u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit výše uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, kterého se hromadné propouštění týká.

Zaměstnavatel je dále povinen sdělit zaměstnanci datum doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce ÚP.

⁴⁵ Větším počtem zaměstnanců se míní nejméně 10 zaměstnanců (pokud jde o zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců) nebo 10 % zaměstnanců (pokud zaměstnavatel zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců) nebo 30 zaměstnanců (pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 300 zaměstnanců).

Do uvedeného počtu propuštěných zaměstnanců se započítávají rovněž zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel v předemném období rozvázal pracovní poměr dohodou, pokud je jejich počet nejméně pět zaměstnanců.

Dle ustanovení § 63 ZP skončí PP hromadně propouštěného zaměstnance výpovědí nejdříve po uplynutí lhůty 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce ÚP⁴⁶. Výjimkou je situace, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Tato lhůta neplatí, pokud bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

⁴⁶ Tím je zajištěno, že zaměstnavatel bude při hromadném propouštění zaměstnanců komunikovat s příslušnou krajskou pobočkou ÚP a včas splní svou oznamovací povinnost vůči ní. Propuštěným zaměstnancům je tím zaručeno, že ke skončení jejich pracovního poměru nedojde dříve, než po uplynutí stanovené doby od splnění povinnosti vůči ÚP.

Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

2.7 DALŠÍ PŘÍPADY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

2.7.1 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

PP na dobu určitou končí bez nutnosti činit jakákoliv právní jednání, a to uplynutím času, na který byl uzavřen. PP na dobu určitou může rovněž končit ostatními způsoby a to dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době apod.

V případě, kdy byla doba trvání PP omezena pouze na dobu trvání a konání určitých prací, například sezónních prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas a to nejméně 3 dny předem.

Pokud zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele i po uplynutí sjednané doby v konání práce, má se za to, že jde o PP na dobu neurčitou.

V případě PP na dobu určitou, lze se zaměstnancem platně sjednat zkušební dobu podle ustanovení § 35 ZP. Uplatní se rovněž ustanovení ZP o zákazu výpovědi.

2.7.2 ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem sjednat zkušební dobu. Zkušební doba v souladu se ZP nesmí být delší než 3 měsíce ode dne vzniku PP, případně 6 měsíců od vzniku PP, pokud se jedná o zaměstnance na vedoucí pozici.

Po dobu trvání zkušební doby může jedna ze SS mohou zrušit PP, a to z jakéhokoliv důvodu, zároveň ale také může bez udání důvodu.

Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit PP v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

Pro zrušení PP ve zkušební době je vyžadována rovněž písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží – pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, v ostatních případech, pokud není uveden datum pozdější.

V případě zrušení PP ve zkušební době nejde o výpověď, ale o právní jednání spočívající ve zrušení PP, na tento způsob skončení PP se nevztahuje ochranná doba podle § 53 a § 54 zákoníku práce (výjimkou je prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance).⁴⁷

⁴⁷ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

2.7.3 ODVOLÁNÍ VEDOUcíHO ZAMĚSTNANCE Z PRACOVNíHO MíSTA

Tato kapitola se zabývá odvoláním vedoucího zaměstnance z pracovního poměru, a hlavně popisem jeho pozice jako takové v souvislosti s odvoláním, nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa.

2.7.3.1 VEDOUcí ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE

Vedoucími zaměstnanci se rozumí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele, oprávněni ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat je, řídit je a kontrolovat jejich práci. Za tímto účelem jsou vedoucí zaměstnanci oprávněni podřízeným zaměstnancům dávat závazné pokyny.

Obdobné právní postavení jako vedoucí zaměstnanci mají rovněž tzv. klíčoví zaměstnanci zaměstnavatele, tj. zaměstnanci, jejichž postavení je pro zaměstnavatele z hlediska jejich pravomocí a odpovědnosti významné, bez ohledu na skutečnost, že neřídí žádné jiné zaměstnance.

PP a postavení vedoucích zaměstnanců se liší od běžného PP ostatních zaměstnanců, a to zejména tím, že vedoucí zaměstnanci požívají vyšší míry důvěry zaměstnavatele. V návaznosti na přidělení této pozice by zaměstnanci měli zároveň projevat vyšší míru loajality, jelikož jsou přímo závislí na příkazech jejich nadřízeného, tím je myšleno, že jsou vázáni přímo na svého zaměstnavatele nebo jiného vedoucího zaměstnance. Tito lidé mají větší samostatnost při rozhodování a vůči podřízeným zaměstnancům mají nařizovací právo.

Pro vedoucího zaměstnance lze sjednat delší zkušební dobu, a to až po dobu 6 měsíců od vzniku jejich PP.

2.7.3.2 VZNIK PRACOVNĚPRÁVNíHO POMĚRU MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A VEDOUcíM ZAMĚSTNANCEM

PP vedoucích zaměstnanců se zpravidla zakládá PP mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

V některých případech (pokud to stanoví zvláštní právní předpis – například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů apod.) je ke sjednání

pracovní smlouvy nezbytná volba příslušným orgánem (například zastupitelstvo obce nebo kraje).

PP může být založen rovněž jmenováním na vedoucí pracovní místo, a to tehdy, pokud to stanoví zvláštní právní předpis.⁴⁸ V souladu s § 33 odst. 3 ZP může být jmenován například vedoucí organizační složky státu, vedoucí organizačního útvaru organizační složky státu, vedoucí příspěvkové organizace, vedoucí organizačního útvaru příspěvkové organizace apod.

Forma jmenování není v zákoníku práce uvedena. Avšak stejně jako u ostatních náležitostí v ZP je nutný formální dokument, který by měl mít písemnou formu a zároveň by měl obsahovat minimální náležitosti PS. Tím je myšleno například konkrétní označení vedoucího pracovního místa, vymezení místa výkonu práce a okamžik vzniku PP. Na jmenování zpravidla navazuje inominátní smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podle ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku.⁴⁹

2.7.3.3 ODVOLÁNÍ A VZDÁNÍ SE VEDOUcíHO PRACOVNíHO MíSTA

V souladu s § 73 ZP je možno vedoucího zaměstnance ve smyslu § 33 odst. 3 ZP, což je vedoucí zaměstnanec, jehož PP vznikl jmenováním do funkce, na základě zvláštního právního předpisu. Příkladem může být vedoucí organizační složky státu nebo vedoucího organizačního útvaru, vedoucího příspěvkové organizace. Odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa může pouze ten, kdo je stejně tak příslušný k jeho jmenování (§ 33 odst. 4 ZP).⁵⁰

Vedoucí zaměstnanec se může místa vedoucího zaměstnance také vzdát.

Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být v souladu se ZP a to vždy písemně. Výkon práce vedoucího zaměstnance končí dnem,

⁴⁸ Například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů, apod.

⁴⁹ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

⁵⁰ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

který následuje po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, pokud nebyl uveden den pozdější.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance však PP, takového zaměstnance u zaměstnavatele nekončí. Zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci, náležitost pracovní zařazení musí odpovídat zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance.

Pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou odpovídající práci nebo ji zaměstnanec odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží zaměstnanci jen v případě rozvázání PP po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Pokud byl PP vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, skončí P uplynutí jeho doby, dle ZP.

V případě, kdy funkce vedoucího zaměstnance není obsazena jmenováním, ale pouze jeho pověřením, jedná se o dočasné dosazení například do doby, než bude vybrán vhodný kandidát v rámci výběrového řízení nebo dokud nepomine překážka v práci na straně zaměstnance, který dosud zastával vedoucí místo, myšleno tím, dokud neskončí jeho PPM nebo RD. V tomto případě je třeba takové pověření, pokud je provedeno se souhlasem zaměstnance, považovat za jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance na dobu určitou, nikoli za pouhé zastupování jiného vedoucího zaměstnance. Postup při případném rozvázání PP po odejmutí pověření k řízení či vzdání se funkce. Před uplynutím doby určité, na kterou byl PP založen, respektive na kterou byl zaměstnanec pověřen výkonem takové funkce na základě vnitropodnikového jmenování, bude shodný jako v případě zaměstnance, který byl na vedoucí místo jmenován (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. Zn. 2 Cdon 382/97, ze dne 23. 4. 1997).⁵¹

⁵¹ Fetter, R. W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s. r. o., 2010. ISBN 978-80-7418-088-0. 106 s.

2.8 Odstupné

Pokud byla zaměstnanci dána výpověď zaměstnavatelem podle výpovědních důvodů dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, a to z organizačních důvodů, pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje, dále pak se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným nebo pokud se PP ruší dohodou z týchž důvodů, přísluší zaměstnanci při skončení PP v souladu se ZP odstupné. A to ve výši nejméně jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho PP u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobku, pakliže jeho PP trval alespoň 1 rok a zároveň méně než 2 roky anebo trojnásobku, pokud jeho PP trval více než 2 roky.

V případě, že jde o postup podle § 86 odst. 4 zákoníku práce (zvláštní postup v kontu pracovní doby), náleží zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek podle předchozího odstavce.

Do doby PP se započítávají také dřívější PP u téhož zaměstnavatele, pokud doba od skončení předchozího do vzniku následujícího PP nepřesáhla 6 měsíců, příkladem může být opakované sjednávání PP na dobu určitou.

Pokud u zaměstnance dochází k rozvázání PP výpovědí, která je zaměstnavatelem dána z důvodů dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, zaměstnanec nesmí nadále konat dosavadní práci ať už z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, případně pokud zaměstnanec dosáhl na pracovišti nejvýše přípustné expozice – například rentgenovým zářením nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší mu odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. V tento moment se jedná o odpovědnost zaměstnavatele za škody na zdraví zaměstnance. V případě, že se zaměstnavatel zproští zcela své povinnosti a prokáže, že za vzniklou škodou je sám zaměstnanec. Nepřísluší zaměstnanci odškodné v jakékoli výši.

Nárok na vyplacení odstupného nevzniká okamžikem ukončení právního jednání, které směřuje ke skončení PP, ale až okamžikem vlastního skončení PP.

Odstupné vyplatí zaměstnavatel v nejbližším výplatním termínu po skončení PP, pokud se se zaměstnancem písemně nedohodne jinak. Sjednání pozdějšího termínu výplaty odstupného nemá vliv na poskytnutí tzv. kompenzace přiznané Úřadem práce.

Výplata odstupného má vliv na výplatu podpory v nezaměstnanosti vyplácené Úřadem práce (v souladu s § 44a zákona o zaměstnanosti náleží zaměstnanci podpora

v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, která odpovídá minimální výši odstupného stanovené zákoníkem práce).⁵²

⁵² Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

3 PRAKTICKÁ ČÁST

3.1 PŘÍPADOVÁ STUDIE ŘEŠENÍ PRÁVNÍCH SPORŮ MEZI ZAMĚSTNAVATELI A ZAMĚSTNANCI – NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Tématem případové studie bylo zvoleno řešení právních sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v případě neplatného rozvázání PP. Jedním z důvodů, proč bylo toto téma zvoleno je, že je mi blízké a to doslova, jelikož povolání, které vykonávám je personalista.

Výstupem praktické části mé bakalářské práce by měly být podklady pro zaměstnavatele. Měly by být zároveň praktickým průvodcem nejčastějšími chybami při rozvázání PP ze strany zaměstnavatele a dále může součástí odborného vzdělávání zaměstnanců personálního oddělení a nižšího managementu firmy.

3.1.1 NEPLATNOST PRÁVNÍHO ÚKONU V OBLASTI PRACOVNĚ-PRÁVNÍCH VZTAHŮ

Neplatnost právního úkonu je jednou z kapitol zákoníku práce, ne každý se v pracovním právu orientuje natolik, že nemusí vědět, že tato část má svůj paragraf právě v ZP. Neplatnost právního úkonu není pouze rozvázání pracovního poměru, v této kapitole si přiblížíme, co takový neplatný právní úkon znamená.

ZP vychází z předpokladu, že neplatný je takový právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Jedná se například o situaci, kdy zaměstnanec v případě výpovědi z organizačních důvodů vyjádří svůj souhlas vyplacením odstupného ve výši dvojnásobku průměrné měsíční mzdy, ne trojnásobku, na který by mohl mít nárok. Zaměstnanec se v takovém případě předem vzdává svého práva na zákonem garantovanou výši odstupného. Takové jednání je neplatné, a to i v případě, kdy by s výší odstupného souhlasily obě smluvní strany. Zaměstnanci v takovém případě musí být vyplaceno odstupné v zákonné výši, tedy trojnásobné výši průměrné měsíční mzdy.

Neplatnost rozvázání PP nemůže být zaměstnanci na škodu nebo újmu, výjimečnou situací může být to, kdy si neplatnost zapříčinil sám. výjimkou je situace. Pokud vznikne v důsledku neplatnosti právního úkonu škoda, odpovídá se za ni v souladu s příslušným ustanovením ZP. Příkladem lze uvést ušlou mzdu zaměstnance v případě, kdy zaměstnanec vyhraje soudní spor o neplatnost výpovědi. Ta mu náleží

za období, které bylo obdobím neplatným PP do pravomocného rozhodnutí soudu. Celková náhrada tedy činí 100 % výše průměrné měsíční mzdy.

Pokud se zaměstnanec cítí dotčen neplatným právním úkonem, která je neplatným a zároveň se neplatnosti právního úkonu nedovolá, považuje se takový právní úkon za platný. Neplatnosti právního úkonu se nemůže dovolávat ten, kdo neplatnost způsobil.

ZP uvádí základní pravidlo neplatnosti právního úkonu pro tzv. nedodržení formy, kdy není dodrženo písemné provedení úkonu, a navíc umožňuje dodatečnou nápravu nežádoucího stavu.

Výjimkou z možnosti dodatečné nápravy nežádoucího stavu jsou jednostranné právní úkony ve formě výpovědi, ukončení PP ve zkušební době, okamžité zrušení PP apod. Pokud je vadou formy právní úkon u jednostranných právních úkonů, jsou tyto úkony vždy neplatné. Někdy bývá požadováno, aby byl daný úkon pouze projednán, v tento moment nemá jeho případné projednání vliv na neplatnost. Takovýto právní úkon se poté stává platným.

3.1.2 RELATIVNÍ A ABSOLUTNÍ NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

3.1.2.1 RELATIVNÍ NEPLATNOST

Právní úkon je relativně neplatný, pokud byl proveden chybně, ale ani jedna ze SS se nedovolává jeho neplatnosti, tehdy je tento úkon platný.

Dovolání relativní neplatnosti se děje tak, že oprávněná osoba, která je dotčena neplatným právním úkonem, doručí druhému účastníkovi právního vztahu svůj projev vůle. (ve smyslu, že jej považuje za neplatný). V dovolání uvede konkrétní důvod anebo konkrétní vadu, pro kterou je právní úkon neplatný v souladu s příslušnou zákonnou úpravou. Právní úkon, jehož se domáhání neplatnosti týká, se stává neplatným okamžikem doručení námítky jeho neplatnosti. Oprávněná osoba se nemusí dovolávat soudní cestou, pokud tak nestanovil zákon.

3.1.2.2 ABSOLUTNÍ NEPLATNOST

Absolutní neplatnost právního úkonu nastává ve všech případech, kdy tak stanoví zákon. Takový právní úkon je neplatný od počátku a jeho neplatnosti není třeba se dovolávat. Soud v takovém případě vysloví neplatnost právního úkonu automaticky, a to i bez návrhu oprávněné osoby.

V souladu se ZP jsou absolutně neplatnými právní úkony, které nebyly učiněny svobodně, nebyly učiněny vážně a zároveň nebyly učiněny srozumitelně. Dále takové právní úkony, které byly učiněny osobou, která není způsobilá k právním úkonům nebo osobou, která jednala v duševní poruše, která ji v daném okamžiku činila pro daný právní úkon neschopnou, právní úkony, které od počátku zavazovaly k nemožnému plnění, právní úkony, které odporují zákonu, stejně tak zákon, který se snaží obejít. Současně nenaplnují základní zásady pracovněprávních vztahů, právní úkony, které odporují dobrým mravům, kterými se zaměstnanec vzdává svého práva předem nebo takové, které nemají udělen předchozí souhlas příslušného orgánu, pokud to stanoví zvláštní zákon. Pokud SS učinily neplatný právní úkon, nemusí v návaznosti na něj vytvořit nový právní úkon, který bude bezchybný.

3.1.3 NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

V případě, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď, příkladem může být to, že zaměstnavatel zrušil neplatně PP okamžitě nebo ve zkušební době. Zaměstnanec neprodleně oznámí zaměstnavateli písemně bez zbytečného odkladu, že trvá na dalším trvání PP. V tento moment jeho pracovní poměr trvá i nadále.⁵³

Zaměstnavatel je v takovém případě povinen poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby mu bylo umožněno pokračovat v práci, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožnil v práci pokračovat, případně do dne, kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.⁵⁴

V případě, kdy by celková doba, po kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu, překročila délku 6 měsíců, může zaměstnavatel podat návrh soudu, aby jeho

⁵³ Zaměstnavatel je nadále povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je povinen tuto práci vykonávat. V době do rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru je zaměstnanec oprávněn sjednat si jiný pracovněprávní vztah (zaměstnanec si však musí být vědom toho, že na vyzvání svého dosavadního zaměstnavatele je pro něj povinen konat sjednanou práci).

Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. 752 s.

⁵⁴ Právo na náhradu mzdy nebo platu má zaměstnanec pouze v případě, kdy k rozvázání pracovního poměru z rozhodnutí soudu skutečně došlo (o neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně rozhodl soud).

Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. 752 s.

povinnosti přiměřeně snížil. Soud při svém rozhodování v takovém případě přihlédně k tomu, zda byl zaměstnanec mezi tím zaměstnán jinde, dále pak na charakteru práce, kterou tam konal a zároveň jakého výdělku dosáhl. Případně zkoumá důvody, proč se do práce nezapojoval.

Pokud ale zaměstnanec netrvá na tom, aby mu bylo umožněno pokračovat v práci, platí že jeho PP skončil dohodou ke dni, kdy měl skončit PP neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V případě, že se jednalo o neplatné okamžité zrušení nebo neplatné zrušení ve zkušební době má zaměstnanec nárok na náhradu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Jestliže je neplatná dohoda o rozvázání PP, postupuje se v tento moment podobně jako při neplatné výpovědi danou zaměstnavatelem zaměstnanci. Když zaměstnanec trvá na zachování PP a zaměstnavatel se rozhodne, že bude zaměstnanci i nadále přidělovat práci, vyzve zaměstnance, aby se do práce dostavil, a umožní mu nadále vykonávat práci sjednanou v PS, a to až do pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti PP. Pozor ale na to, pokud zaměstnavatel umožní zaměstnanci nadále vykonávat práci neznamená, že souhlasí s tím, že PP byl rozvázán neplatně, v takovém případě náhrada mzdy nebo plat zaměstnanci nenáleží.⁵⁵

3.1.3.1 NEJČASTĚJŠÍ NEDOSTATKY VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE, KTERÉ MOHOU BÝT DŮVODEM PRO JEJÍ NEPLATNOST

Mezi nejčastější formální nedostatky výpovědi ze strany zaměstnavatele, které mohou mít vliv na neplatnost výpovědi, patří zejména:

- a) nedostatečné nebo nejasné vymezení projevu vůle zaměstnavatele ukončit pracovněprávní vztah. Tento projev vůle musí být vyjádřený přesně ve výpovědi zaměstnavatele, při jeho posuzování se vychází z ustanovení § 35 odst. 2 NOZ, zaměstnavatel musí uvést konkrétní důvod nebo důvody výpovědi. Za nedostatečný příklad důvodu se považuje pouhé ustanovení ZP, nejasné nebo nedostatečné

⁵⁵ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. 752 s.

vyjádření skutkových okolností. To může mít za následek, že právní úkon bude neplatný. V tento moment může soud prohlásit výpověď také za neplatnou⁵⁶

- b) neplatné stanovení délky výpovědní doby se rozumí výpovědní doba, která je shodná u výpovědi dané zaměstnancem i zaměstnavatelem a činí nejméně dva měsíce⁵⁷
Pokud se SS nedohodnou na delší výpovědní lhůtě. Vždy se musí pamatovat na to, že lhůta výpovědní nemůže být kratší nežli 2 měsíce, zároveň výpovědní doba nemůže být prodloužena při kolektivní smlouvě nebo u vnitřního předpisu), výpovědní doba musí být shodně stanovena u zaměstnance i zaměstnavatele;
- c) neprodloužení výpovědní doby z důvodu ochranné doby, po dobu trvání ochranné doby, například z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává, v tento moment dochází k tzv. stavění běhu výpovědní doby, kdy se výpovědní doba prodlužuje a skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby, která opětovně počíná běžet po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec neprohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá. Ke stavění nebo prodloužení výpovědní doby však nedochází, pokud ochranná doba, která počala běžet až po podání výpovědi, skončila ještě před uplynutím výpovědní doby, ke stavění nebo prodloužení výpovědní doby dále nedojde v případě, kdy byla zaměstnankyni před nástupem na PPM nebo RD dána výpověď z důvodu, pro který mohl být pracovní poměr dle § 52 písm. g) zákoníku práce zrušen okamžitě, výpovědní doba v takovém případě skončí až s koncem PPM (případně RD),⁵⁸
- d) výpovědní doba při přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele například při převodu majetkového podílu, fúzi apod. je též v souladu se ZP a je umožněno

⁵⁶ Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v § 52 ZP. Konkrétní důvod výpovědi musí být uveden v písemné výpovědi (nestačí jen odkaz na ustanovení ZP). V případě, kdy by jako výpovědní důvod byl uveden jiný důvod, než stanoví § 52 ZP (případně pokud není odůvodněna vůbec), je taková výpověď neplatná. U výpovědi není možné výpovědní důvod dodatečně měnit.

Bulletin-advokacie.cz. Jouza, L. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin-advokacie.cz [on-line]. 2013 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na www: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybně-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>.

⁵⁷ § 51 zákoníku práce.

⁵⁸ Odlišně se posuzuje konec výpovědní doby při hromadném propouštění zaměstnanců dle § 63 ZP. Skončení pracovního poměru nenastává uplynutím výpovědní doby, ale nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 ZP příslušnému ÚP. V případě, že zaměstnavatel doručil písemnou zprávu příslušnému úřadu práce tak, že 30 dnů od doručení zprávy uplyne později než poslední den příslušného kalendářního měsíce, skončí výpovědní doba teprve uplynutím (posledním dnem) třicetidenní lhůty.

Bulletin-advokacie.cz. Jouza, L. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin-advokacie.cz [on-line]. 2013 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na www: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybně-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>.

zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na něhož přecházejí mimo jiné i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nebo výkon takových práv a povinností, a který proto jednostranně ukončil svůj PP ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v takovém případě skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu, jedná se tedy o specifické zkrácení výpovědní doby, kdy tato doba může skončit ještě před uplynutím zákonné výpovědní doby;

- e) výpověď ze strany zaměstnavatele byla dána osobou, která k tomu nebyla oprávněna a právní úkony, včetně podání výpovědi, mohou za zaměstnavatele v souladu s § 20 občanského zákoníku podávat ti, kteří jsou k tomu oprávněni, například zakládací listinou nebo zakládací smlouvou právnické osoby, smlouvou o zřízení právnické osoby nebo zákonem, statutární orgán, případně jiní pracovníci zaměstnavatele nebo členové statutárního orgánu zaměstnavatele, pokud je to stanoveno například ve vnitřních předpisech zaměstnavatele (právnické osoby) nebo je to (vzhledem k jejich pracovnímu zařazení) obvyklé, případně jiné fyzické osoby (advokáti, na základě plné moci⁵⁹);
- f) ústní výpověď – v souladu s § 50 odst. 1 zákoníku práce musí být výpověď zaměstnanci (jakožto jednostranný právní úkon) podána písemně (v případě, kdy není výpověď podána písemně, je takový právní úkon pro vadu formy shledán soudem vždy jako neplatný);
- g) neplatné doručení výpovědi zaměstnanci – v souladu s § 334 odst. 1 zákoníku práce musí být výpověď doručena zaměstnanci do vlastních rukou, a to buď na pracovišti, v jeho bytě, případně kdekoliv bude zastížen, nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, případně, pokud osobní doručení není možné – zákoník práce upřednostňuje osobní doručení, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb⁶⁰;

⁵⁹ Statutární orgány zaměstnavatele nebo pracovníci, kteří jsou k tomu stanoveni vnitřními předpisy zaměstnavatele nebo na základě svého pracovního zařazení nemusí být k podání výpovědi ze strany zaměstnavatele vybaveni plnou mocí.

Bulletin-advokacie.cz. Jouza, L. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin-advokacie.cz [on-line]. 2013 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na www: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybné-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>.

⁶⁰ V případě doručování výpovědi prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb (a pokud zaměstnanec, jemuž má být písemnost doručena nebyl v místě doručení zastížen, ačkoliv se v tomto místě zdržuje), uloží doručovatel písemnost v místně příslušné provozovně pošty nebo u obecního úřadu. Adresáta písemnosti o tom písemně uvědomí a vyzve ho, aby si písemnost vyzvedl, a to ve lhůtě do 10 pracovních dnů. Současně jej poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.

- h) zmaření doručení výpovědi – jednáním zaměstnance, které je považováno za zmaření nebo vyhýbání se doručení výpovědi, je například odmítnutí převzetí zásilky (písemně na doručence), nevyzvednutí si zásilky v odběrní lhůtě, pokud se zaměstnanec nezdržuje na poslední zaměstnavateli známé adrese apod. Písemnost je v takovém případě považována za doručenu, za zmaření doručení písemnosti, tj. výpovědi, naopak není možno považovat, pokud byl zaměstnanec v době doručování na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil⁶¹;
- i) zpětvzetí výpovědi – pokud zaměstnavatel doručil výpověď zaměstnanci, může být výpověď v souladu s § 50 odst. 5 zákoníku práce odvolána jen se souhlasem dotčeného zaměstnance (§ 50 odstavec 5 ZP) – jak odvolání výpovědi, tak i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeny písemně. Výjimkou je situace, kdy zaměstnavatel vzal výpověď zpět ještě též den, kdy ji zaměstnanci doručil.⁶² V takovém případě ji může vzít zpět, aniž by měl písemný souhlas zaměstnance, v případě, kdy je neplatnost výpovědi řešena soudem, může zaměstnavatel, samozřejmě se souhlasem zaměstnance, vzít výpověď zpět ještě před vynesením rozsudku soudu (odvolání výpovědi i souhlas zaměstnance se zpětvzetím výpovědi musí být rovněž provedeny písemně);
- j) podání výpovědi zaměstnanci, který je v ochranné době podle § 53 zákoníku práce⁶³ (byl například uznán dočasně práce neschopným – pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo pokud nevznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, v době od podání návrh na ústavní ošetřování nebo

Pokud si zaměstnanec písemnost v této lhůtě nevyzvedne, považuje se písemnost za doručenu marným uplynutím posledního dne této lhůtě (fikce doručení). Nedoručená písemnost se zaměstnavateli vrátí.

Bulletin-advokacie.cz. Jouza, L. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin-advokacie.cz [on-line]. 2013 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na [www: http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybně-vypovedi-z-pracovniho-pomeru](http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybně-vypovedi-z-pracovniho-pomeru).

⁶¹ Podmínkou je, že adresa, kterou zaměstnavateli nahlásil jako místo pobytu o dovolené, souhlasí se skutečností, zaměstnavatel přesto písemnost zaslal do místa jeho bydliště (nikoliv do místa pobytu o dovolené).

⁶² Zaměstnavatel může v takovém případě vzít výpověď zpět, aniž by k tomu měl písemný souhlas zaměstnance, a to až do konce pracovní doby téhož dne.

⁶³ Pokud byl například uznán dočasně práce neschopným a tuto pracovní neschopnost si úmyslně nepřivodil a pracovní neschopnost není ani důsledkem opilosti zaměstnance nebo jeho zneužívání návykových látek, v době ústavního ošetřování nebo lázeňského léčení (od jeho nástupu až do jeho ukončení), po dobu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, po dobu, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce, po dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou, nebo po dobu, kdy zaměstnankyně (nebo zaměstnanec) čerpá rodičovskou dovolenou, pod bodu, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, dočasně nezpůsobilým pro noční práci apod.

od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení⁶⁴ – zákaz výpovědi v ochranné době se neuplatní, pokud výpověď dává zaměstnanec nebo pokud je PP ukončen dohodou, ochranná doba nemá vliv na skončení PP na dobu určitou;

- k) podání výpovědi zaměstnanci, který je v ochranné době podle § 53 ZP v případě, kdy pro výpověď existoval důvod, je možno okamžitě zrušit PP podle § 55 ZP, případně pro jiné porušení pracovních povinností, například porušení pracovní kázně. výpověď však nelze dát zaměstnancům uvedeným v § 54 písm. d) ZP (výjimkou jsou například zaměstnankyně nebo zaměstnanci čerpající RD).⁶⁵

3.1.4 NEPLATNOST VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE – SOUDNÍ JUDIKATURA

Neplatnost výpovědi z důvodu nedostatku formy – Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1195 (SR 1/1997)

„Nedostatek podpisu zaměstnavatele na listině obsahující výpověď z pracovního poměru způsobuje neplatnost tohoto zrušení pracovního poměru pro nedostatek formy.“

Nedostatečně vymezený výpovědní důvod – Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996 (R 29/1997)

„Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.“

Pochybnosti o určitosti písemného projevu vůle – Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001 (21 Cdo 2999/2000)

„Vzniknou-li pochybnosti o určitosti písemného projevu vůle – výpovědi z pracovního poměru a není možné provést výklad písemného projevu vůle jen na základě listiny,

⁶⁴ Při onemocnění tuberkulózou se ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

⁶⁵ Bulletin-advokacie.cz. Jouza, L. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin-advokacie.cz [on-line]. 2013 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na [www: http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru](http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru).

v níž je obsažen, je třeba se zabývat zejména tím, za jakých okolností byl projev vůle účastníka směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí učiněn a zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, proč byla výpověď z pracovního poměru dána.⁶⁶

Nárok zaměstnance na náhradu mzdy – Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 8. 2002 (sp. zn. 21 Cdo 2166/2001)

„Nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, a to za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle st. § 72 zákoníku práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru. Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru lze úspěšně uplatnit, jakmile nastala jeho platnost (ust. § 141 zákoníku práce) a zaměstnavatel se dostal do prodlení s jeho uspokojením (ust. § 517 a násl. občanského zákoníku s přihlédnutím k ust. § 326 zákoníku práce). Z hlediska promlčení tohoto nároku je nerozhodné, zda v té době ji bylo v řízení podle ust. 72 zákoníku rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.“

Umožnění pokračovat v práci do rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru – Stanovisko občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 61 zákoníku práce (spis. zn. Cpjn 4/2004)

„Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, jestliže mu ještě před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru (výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli), že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení před soudem přidělovat práci (práci, kterou má zaměstnanec pro něj konat podle pracovní smlouvy), a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní.“

⁶⁶ Bulletin-advokacie.cz. Jouza, L. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin-advokacie.cz [on-line]. 2013 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na [www: http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru](http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru).

**Lhůta pro podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru soudu –
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 1999 (spis. zn. Cdon 1580/97)**

„Zaměstnanec může podat žalobu na neplatnost výpovědi dle ust. § 72 zákoníku práce kdykoli poté, co se o existenci výpovědi dozvěděl, bez ohledu na to, zda mu byla výpověď doručena do vlastních rukou; před řádným doručením výpovědi však běh dvouměsíční propadné lhůty podle ust. § 72 zákoníku práce nezapočne.“

**Lhůta pro podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru soudu –
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 5. 2002 (spis. zn. Cdon 1436/2001)**

„Dvouměsíční lhůta podle ust. § 72 zákoníku práce je lhůtou prekluzivní (propadnou) a současně jde o lhůtu hmotněprávní. To znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den lhůty; na rozdíl od lhůt procesních tedy nepostačuje, aby žaloba byla v poslední den lhůty odevzdána orgánu, který má povinnost ji soudu doručit (například držiteli poštovní licence). Není-li nárok uplatněn včas, tedy alespoň v poslední den lhůty podle ust. § 72 zákoníku práce, právo na určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo neplatné, je účinné. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty se tedy soud již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti právního úkonu, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně.“⁶⁷

3.1.5 NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

Pokud zaměstnanec podal neplatnou výpověď (případně pokud neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době), avšak zaměstnavatel mu bez zbytečného odkladu písemně oznámil, že trvá na tom, aby dál konal svou práci, trvá pracovní poměr i nadále. Pokud zaměstnanec výzvě k dalšímu konání práce nevyhoví, je po něm zaměstnavatel oprávněn požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla.

⁶⁷ Fetter, R. W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s. r. o., 2010. ISBN 978-80-7418-088-0. 106 s.

V případě, kdy však zaměstnavatel na dalším konání práce ze strany zaměstnance netrvá, končí pracovní poměr (pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak), ke dni, kdy měla uplynout výpovědní doba plynoucí z neplatné výpovědi (případně ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době). Vůči zaměstnanci nemá v takovém případě nárok na náhradu škody.⁶⁸

3.1.6 UPLATNĚNÍ NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU U SOUDU

Neplatnosti rozvázání PP se mohou zaměstnanec i zaměstnavatel, bez ohledu na to, zda byl PP rozváznán dohodou, výpovědí, zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením, domáhat soudní cestou, a to ve lhůtě do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP tímto rozvázáním neplatně skončit (prekluzivní lhůta). V případě marného uplynutí této lhůty je takový právní úkon považován za platný, přestože trpí právní vadou, která by jej činila neplatným.

V případě, kdy byla neplatnost rozvázání PP uplatněna u soudu a soud rozhodne, že byl PP rozváznán neplatně⁶⁹ stává se tak nadobro neplatným. PP tudíž trvá nadále, jako by k jeho rozvázání nikdy nedošlo.

Právní úkon, kterým měl být PP rozváznán se rozumí dohoda, výpověď, okamžité zrušení případně zrušení PP ve zkušební době, je neplatný teprve okamžikem, kdy o něm pravomocně rozhodne soud. V období mezi dnem, kdy měl PP neplatně skončit a okamžikem pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti takového právního úkonu (nebo do doby platného skončení pracovního poměru) se řídí speciální právní úpravou podle ustanovení § 71 ZP.⁷⁰

⁶⁸ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné vyd. Praha: C. H. BECK, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. 496 s.

⁶⁹ Soud rozhoduje, zda právní úkon, který vedl ke skončení pracovního poměru, byl platný nebo neplatný a zda na jeho základě tedy pracovní poměr skončil nebo neskončil.

Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. 752 s.

⁷⁰ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. 752 s.

4 ZÁVĚR

Pracovně-právní vztahy jsou upraveny zákoníkem práce jakožto normou soukromého práva, která navazuje na občanský zákoník, který se na pracovně-právní vztahy aplikuje dodatečně.

Smluvními stranami pracovně-právního vztahu jsou zaměstnanec na straně jedné a zaměstnavatel na straně druhé. Jedná se o subjekty pracovních poměrů.

Zaměstnanec v pracovním poměru se řídí pokyny zaměstnavatele, důvodem je závislá práce dle zákoníku práce. Jedním z hlavních cílů práce bylo to, aby byly co nejpřesněji a nepřehledněji definovány důležité pojmy v pracovním poměru.

Málokdo věděl, co je skutečným objektem (mzda) a obsahem (pracovní závazek) pracovního poměru.

Základními zásadami pracovních poměrů jsou v souladu zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnanců, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Neodmyslitelným požadavkem je loajalita zaměstnance při výkonu práce vůči zaměstnavateli a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Stejně tak právní jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, případně které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek je absolutně neplatným.

Dílním cílem této bakalářské práce bylo objasnit všechny druhy rozvázání pracovního poměru a zároveň rozlišit i dva druhy neplatnosti rozvázání pracovního poměru: relativní a absolutní neplatnost.

Jak je patrné, tato bakalářská práce je rozdělena do několika částí věnující se pracovním poměrům. Důležitým bodem bylo vymezit cíl, ke kterému se má práce dopracovat a zároveň se zaměřit na metodiku práce, která je uvedena ve značné míře v zákoníku práce a v dalších právních předpisech, ze kterých bylo čerpáno. Informace byly také v jisté míře získávány ze zkušeností z dlouholeté praxe. Současně nemohlo být opomenuto poukázat na jedno z témat, a to základním zásadám pracovních poměrů.

vztahů, podrobněji pak zejména zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace. V posledních letech je téma diskriminace na pracovišti častokrátě probíraným tématem v médiích, kdy ženy na stejných pozicích jako muži mají až o třetinu nebo polovinu nižší mzdu nežli muži na stejné pozici.

Důležitým bodem pro management, jak ten vyšší, tak ten nižší je postup před vznikem pracovního poměru. Je důležité být v tento moment ostražitý a klást důraz na to, aby dokumenty a domluva mezi novým zaměstnancem byla na přímo s personalistou. Důvodů je několik, aby nedošlo k dezinformaci skrze prostředníka, také aby došlo k úplnému pochopení závazků vůči zaměstnavateli a určitě je třeba zmínit i ochranu osobních údajů.

Tak jak pracovní poměr vzniká je třeba věnovat pozornost i tomu, když se řeší rozvázání pracovního poměru, ať už se strany zaměstnavatele nebo zaměstnance. V průběhu zkušební doby nebo po ni. Na co je potřeba dbát z obou stran, aby nedošlo k pochybení, nedostatečnému vysvětlení, pakliže dochází k výpovědi ze strany zaměstnavatele po zkušební době atd.

Poslední část práce je část praktická, která se věnuje řešení právních sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Případové studii při neplatném rozvázání pracovního poměru mohou být důvodem pro její neplatnost, neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance a uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu.

Při zpracování praktické části práce bylo přihlédnuto k personální profesi autorky. Téma praktické části práce případové studie, které je řešení právních sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v případě neplatného rozvázání pracovního poměru, bylo zvoleno s ohledem právě na své profesní zařazení.

Výstupem praktické části bakalářské práce jsou podklady pro zaměstnavatele, jenž by měl být praktickým průvodcem nejčastějšími chybami při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a stejně tak by mohl nebo dovolím si říci, měl být součástí odborného vzdělávání zaměstnanců personálního oddělení a nižšího managementu firmy.

V závěru by bylo dobré říci, že z dalších důležitých článků pro fungující firmu je personalista, který je nejen loajální vůči svému zaměstnavateli, ale neustále se edukuje a dokáže díky svým znalostem a praxe řešit otázky nejen na denní bázi. Proto by víra v lidi, kteří se orientují v lidských zdrojích a jež práce nejen baví, ale i naplňuje měla být značně větší. Neznalost práva, jak se říká, neomlouvá.

5 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých literárních zdrojů

Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2. 1255 s.

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné vyd. Praha: C. H. BECK, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. 496 s.

Fetter, R. W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s. r. o., 2010. ISBN 978-80-7418-088-0. 106 s.

Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. 752 s.

Neščáková, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2013. ISBN 978-80-247-4038-6. 176 s.

Právní předpisy

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky.

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

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

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

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

Seznam použitých internetových zdrojů

epravo.cz. Smejkal, M. *Pracovní smlouva*. epravo.cz [on-line]. 2014 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na www: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html>.

pravo4u.cz, služby pro právníky - judikatura. *Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 905/2014 (Pracovní poměr založený ústní dohodou)*. pravo4u.cz [on-line]. 2014 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na www: <http://pravo4u.cz/judikatura/nejvyssi-soud-cr/21-cdo-905-2014/>.

epravo.cz. Jouza, L. *Ústní pracovní smlouva a nález Ústavního soudu*. epravo.cz [on-line]. 2017 [cit. 13. října 2017]. Dostupný na www: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-pracovni-smlouva-a-nalez-ustavniho-soudu-106423.html>.

epravo.cz. Jouza, L. *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. epravo.cz [on-line]. 2017 [cit. 30. listopadu 2017]. Dostupný na www: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>.

epravo.cz. Jouza, L. *Pracovní náplň – vhodná náležitost pracovní smlouvy*. epravo.cz [on-line]. 2017 [cit. 13. října 2017]. Dostupný na www: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-napl-n-vhodna-nalezitost-pracovni-smlouvy-106128.html>.

Bulletin-advokacie.cz. Jouza, L. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin-advokacie.cz [on-line]. 2013 [cit. 10. října 2017]. Dostupný na www: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>.

6 SEZNAM ZKRATEK

antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ÚP	Úřad práce
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
PP	Pracovní poměr
DPP	Dohoda o provedení práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
PN	Pracovní neschopnost
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
MD	Mateřská dovolená
RD	Rodičovská dovolená

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Simona Zochová
Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů
Forma studia: Kombinované
Název práce: Pracovně-právní činnosti v souvislosti s ukončením pracovního poměru
Rok: 2018
Počet stran textu bez příloh:⁷¹ 46
Celkový počet stran příloh:⁷² 0
Počet titulů českých použitých zdrojů: 11
Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0
Počet internetových zdrojů: 6
Vedoucí práce: JUDr. Lenka Papíková
