



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

Skončení pracovního poměru

Vypracoval: Ondřej Stanka

Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2016

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Ondřej STANKA
Osobní číslo: E13746
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku
Název tématu: Skončení pracovního poměru
Zadávací katedra: Katedra práva

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je zaměřit se na část zákoníku práce týkající se skončení pracovního poměru a jeho praktického využití zaměstnavateli a zaměstnanci. Zjištění nejčastějšího způsobu ukončení pracovního poměru.

Postup řešení:

1. Studium odborné literatury zaměřené na dané téma.
2. Analýza a popsaní dané problematiky.
3. Sběr dat.
4. Zhodnocení získaných dat.

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Literární rešerše
3. Cíl a metodika
4. Analýza dané problematiky
5. Některé ekonomické aspekty skončení pracovního poměru
6. Závěr
7. Summary
8. Přehled použité literatury
9. Přílohy

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:

Bělina, M. (2012). Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck. 599 s. Právnícké učebnice (C.H.Beck). ISBN 9788074004056.

Bělina, M. (2012). Zákoník práce: komentář. I. vyd. Praha: C.H.Beck. 1616 s. Velké komentáře. ISBN 9788071792512.


Andraščíková, M. (2014). Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. 1247 s. ISBN 978-80-7263-850-5. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce.


Periodika vztahující se k zadanému tématu.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **5. ledna 2015**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2016**


doc. Ing. Ladislav Rožánek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Stučkova 13 370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 13. března 2015

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci na téma „Skončení pracovního poměru“ vypracoval samostatně za použití pramenů a literatury uvedených v seznamu použité literatury a na základě vlastních zjištění po odborných konzultacích s vedoucím práce.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses. cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Dne 31.8.2016

.....

Ondřej Stanka

Obsah

Úvod	3
1. Právní úprava Skončení pracovního poměru	5
1.1 Zákoník práce	5
1.2 Doručování	6
1.2.1 Doručování zaměstnavatele zaměstnanci.....	6
1.2.2 Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.....	6
1.2.3 Doručování na základě elektronické komunikace.....	7
1.2.4 Doručování písemností zaměstnavateli ze strany zaměstnance	7
1.3 Občanský zákoník	8
2. Způsoby skončení pracovního poměru	9
2.1. Uplynutí doby.....	10
2.2. Skončení pracovního poměru a fyzické osoby bez státní příslušnosti.....	11
2.3. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele	12
2.3.1. Smrt Zaměstnance	12
2.3.2. Smrt zaměstnavatele.....	12
2.4 Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	13
2.5 Výpověď	15
2.5.1 Výpovědní doba	16
2.5.2 Přípustné důvody výpovědi zaměstnavatelem	17
2.6 Okamžité zrušení pracovního poměru	25
2.6.1 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	26
2.6.2 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	27
2.6.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého	29
2.7 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	29
2.8 Hromadné propouštění zaměstnanců	30

3. Odstupné.....	33
3.1 Vrácení odstupného.....	34
4. Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	36
5. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance	39
6. Cíl a metodika.....	40
7. Praktická část	41
7.1 Ekonomický dopad na zaměstnance.....	41
7.2 Karlovarský kraj.....	46
8. Závěr.....	51
Summary	55
Použitá literatura a zdroje.....	56
Seznam tabulek.....	58
Přílohy	59

Úvod

Pracovní právo představuje z hlediska dělení práva na soukromé a veřejné právo hybridní, což se projevuje tím, že většina norem v zákoníku práce je kogentních, zatímco pro soukromé právo jsou typické normy dispozitivní. Předmětem pracovního práva je úprava právních vztahů závislé práce vznikajících mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Neupravuje pouze individuální práva a povinnosti smluvních stran, ale také kolektivní pracovněprávní vztahy (například mezi odbory a zaměstnavatelem). Jednou z jeho částí je skončení pracovního poměru, které ovlivňuje obě strany tohoto bilaterálního soukromě-právního vztahu.

Skončení pracovního poměru se může zásadně projevit na změně života zaměstnance a to ve více aspektech, a je tedy velice aktuálním tématem, jelikož zaměstnanec ztrácí příjem vázaný na pracovní poměr, na který se kterým je spojené hmotné zabezpečení zaměstnance popřípadě rodiny, dále s sebou také může přinést i nepříznivé společenské a psychologické aspekty, které, působí-li dlouhodobě, mohou ohrozit jeho začlenění zpět do pracovního procesu či do společnosti. Z tohoto důvodu je ochraně zaměstnance věnována značná pozornost.

Právní úprava tedy zajišťuje ochranu zájmů a práv zaměstnance, který řádně plní své povinnosti, a zároveň mu umožňuje svobodně své zaměstnání změnit či ukončit, a to z jakéhokoliv důvodu (nebo bez udání důvodu). Dále pak právní úprava umožňuje zaměstnavateli možnost reagovat na potřeby svého podniku. Aby nebyl například nucen zaměstnávat nadbytečnou pracovní sílu nebo pracovníky, kteří hrubě porušují předpisy.

Pracovní právo dále zajišťuje flexibilitu a mobilitu pracovní síly s ohledem na situaci v mikro i makroekonomice.

Právní úprava skončení pracovního poměru není závislá jen na zákoníku práce dané země, ale je obsažena i v dokumentech mezinárodního práva¹, které ovšem v práci, kterou právě čtete, kvůli omezenému rozsahu rozebírány nebudou.

Cílem mé práce je shrnout právní úpravu skončení pracovního poměru pracovního práva v České republice ke dni 1. 1. 2016 a její praktické využití zaměstnanci a zaměstnavateli. Specifické cíle praktické části jsou:

¹ Například na úrovni Evropské unie či Evropské rady

- za použití znalosti zákonů, spojených se skončením pracovního poměru, ukázat různé možné ekonomické dopady skončení na zaměstnance
- zjistit nejčastější způsob ukončení pracovního poměru v Karlovarském kraji.

Hlavní metodou, kterou při zpracování práce budu používat, bude metoda analytická. Samozřejmě nepůjde pouze o recitaci, za pomoci získaných informací budu také formulovat vlastní postřehy či formulaci z dalších zdrojů. V praktické části pak bude zastoupena především komparativní metoda, kdy na příkladu fiktivního zaměstnance porovnáám různé druhy skončení pracovního poměru, především z ekonomického hlediska jejich dopadu na daného zaměstnance.

1. Právní úprava Skončení pracovního poměru

1.1 Zákoník práce

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zánik pracovního poměru ale nemusí vždy také znamenat úplný zánik všech práv a povinností mezi jeho bývalými účastníky. Existenci pracovního poměru mohou například překonat některá práva a povinnosti peněžního plnění. Například výplata odměn, náhrada škody, ale též povinnosti utajených informací, jako například zachování obchodního tajemství nebo ochrany osobních údajů.

V českém právním řádu je skončení pracovního poměru upraveno speciálním zákonem č. 262/2006 Sb. zákoníkem práce (dále jen ZP) a to ve druhé části, která se zabývá pracovním poměrem. Tato část je rozdělena na čtyři hlavy:

1. postup před vznikem pracovního poměru,
2. pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru,
3. změny pracovního poměru,
4. skončení pracovního poměru.

Hlava čtvrtá obsahuje ustanovení § 48 až 73 a je rozdělena na deset dílů:

1. Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru § 48
2. Dohoda § 49
3. Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody § 50 – 54
4. Okamžité zrušení pracovního poměru § 55 – 56
5. Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru § 57 – 61
6. Hromadné propouštění § 62 – 64
7. Další případy skončení pracovního poměru § 65 – 66
8. Odstupné § 67 – 68
9. Neplatné rozvázání pracovního poměru § 69 – 72
10. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa § 73

1.2 Doručování

Doručování písemností, mezi něž patří upozornění, návrhy, nabídky, přijetí a výpovědi smluv, je upřesněno v ZP v části společných ustanovení konkrétně v hlavě čtrnácté a to ustanoveními § 334 až 337.

1.2.1 Doručování zaměstnavatele zaměstnanci

V případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen dodržet určitá pravidla ohledně jejího doručování. Veškerá oznámení změn týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, či jiné případné písemnosti musí být podle § 334 zák. práce zaměstnanci doručena do vlastních rukou, toto se týká i případného upozornění na možnost výpovědi z důvodu porušení (či porušování) povinností či předpokladů a požadavků. Písemnost může být zaměstnanci doručena osobně, na místo jeho bydliště nebo místo, kde bude k zastížení, také prostřednictvím poštovních služeb nebo elektronicky. Pokud zaměstnanec přijetí dokumentu odmítne i toto je považováno za jeho doručení. V případě, že si zaměstnavatel vybere jako možnost doručení písemnosti provozovatele poštovních služeb, je povinen vybrat si takovou poštovní službu, která splňuje podmínky zákona o poštovních službách č. 26/2000 Sb.

1.2.2 Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Jestliže se zaměstnavatel rozhodl využít provozovatele poštovních služeb, zašle zaměstnanci dokument na jeho poslední známou adresu, kterou má uvedenou ve své evidenci. Zásilku může převzít taktéž osoba k tomu zmocněná zaměstnancem. Plná moc musí být písemná a úředně ověřená. Pokud zaměstnanec nebyl doručovatelem poštovních služeb zastížen, musí být zásilka uložena v provozovně poskytovatele poštovních služeb nebo na obecním úřadě. Adresát je pak písemně informován o tom, že si zásilku musí převzít do 10 pracovních dní. Na sdělení o uložení zásilky je uvedeno místo a čas od kdy a kde si může dokumenty vyzvednout a je též poučen, jaké následky má odmítnutí vyzvednutí nebo odmítnutí spolupráce nezbytné k doručení písemnosti². Pokud zaměstnanec zásilku převezme je tím splněna zaměstnavatelova povinnost tyto písemnosti doručit. Pokud si však dokumenty uložené na provozovně poskytovatele poštovních služeb nebo na obecním úřadě zaměstnanec nevyzvedne, je tato povinnost zaměst-

² § 336 odst. 3 ZP

navatele splněna uplynutím posledního dne 10 denní lhůty a písemnost je považována za doručenu.

„Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam.“³

Zaměstnavatel musí doložit písemný záznam o tom, že k doručení využil provozovatele poštovních služeb.

1.2.3 Doručování na základě elektronické komunikace

Vzhledem k vývoji elektronické komunikace, může zaměstnavatel využít k doručení i tuto cestu. K použití tohoto druhu komunikace ovšem musí mít písemný souhlas zaměstnance a elektronickou adresu, kam lze písemnosti zaslat. Dokument by měl být taktéž podepsán uznávaným elektronickým podpisem obou stran. Pokud zaměstnavateli není doručena datová zpráva o přijetí dokumentu ze strany zaměstnance opatřená jeho uznávaným elektronickým podpisem je písemnost považována za nedoručenou a podobně je tomu i v případě, kdy se zaměstnavateli zpráva vrátí jako nedoručitelná.

1.2.4 Doručování písemností zaměstnavateli ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může písemnost zaměstnavateli doručit několika způsoby. Nejčastěji používaným způsobem je osobní předání. Druhým možným způsobem, jak doručit dokumenty zaměstnavateli je cestou elektronické komunikace. V tomto případě musí s tímto druhem komunikace zaměstnavatel souhlasit. Dokument musí být opatřen uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Ve chvíli, kdy ji zaměstnavatel převezme a odešle datovou zprávu se svým uznávaným elektronickým podpisem, je písemnost považována za doručenu. Pokud se zpráva vrátí pro nedoručitelnost nebo není ze strany zaměstnavatele do 3 dnů odeslána datová zpráva s uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele. Dokument se bere jako nedoručený a je potřeba zvolit jiný způsob předání. Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb písemnost doručit zaměstnavateli nelze.

³ § 336 ZP

1.3 Občanský zákoník

Dále se ZP dotýká též obecný předpis a to Občanský zákoník⁴ (dále jen OZ), který je novelou č. 365/2011 Sb. v návaznosti na náleží Ústavního soudu⁵ považován za subsidiární. Tato subsidiarita je vyjádřena v ustanovení § 4 ZP následovně:

„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“

Konkrétně se vliv OZ na skončení pracovního poměru projevil v novele zákona č. 303/2013 Sb. V této novele byla přidána podmínka o písemném ukončení pracovního poměru a to u všech možných typů skončení, není-li písemně, nebude k němu přihlíženo. Byl také přidán nový způsob ukončení poměru, a to ukončení zákonným zástupcem nezletilého. Dále je upravena problematika adhezních smluv⁶, která je specifikována v § 1798 OZ:

„Ustanovení o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem platí pro každou smlouvu, jejíž základní podmínky byly určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejich pokynů, aniž slabší strana měla skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit.“

Další podstatnou změnou prošel díky OZ návrh na uzavření smlouvy a přijetí nabídky. Toto se týká mimo vzniku pracovního poměru například ukončení pracovního poměru dohodou. Návrh na uzavření smlouvy, zrušení nabídky, odvolání nabídky a přijetí nabídky jsou upravena v ustanoveních § 1731 až 1745. Je nutné zmínit, i přestože to není novinkou provedenou OZ, že mlčení nebo nečinnost samy o sobě nejsou přijetím návrhu. Projev vůle, který podstatně mění podmínky nabídky (výhrady, omezení), je odmítnutím a bere se jako nová nabídka. Pokud ovšem změna není podstatná, či odpověď na nabídku tuto nabídku pouze přeformuluje jinými slovy, považuje se za přijatou, pokud tedy původní navrhovatel toto neodmítne. Je upraveno i pozdní přijetí nabídky, které má účinky včasného přijetí, pokud navrhovatel dá vědět, alespoň ústně, že přijetí považuje za včasné nebo se začne chovat podle nabídky⁷

⁴ Zákon č. 89/2012 Sb.

⁵ Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

⁶ § 1798 a násl. OZ

⁷ § 1744 OZ

2. Způsoby skončení pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru může být provedeno pouze účastníky daného poměru, tedy zaměstnancem či zaměstnavatelem, až na výjimku, kterou je okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého, kdy se do pracovního poměru vloží třetí strana.

Právní jednání, která jsou použita ke skončení pracovního poměru, lze rozdělit na právní událost (uplynutí doby, smrt), dvoustranné jednání, které jsou výsledkem shody vůle stran pracovního poměru, a jednostranné jednání, které je zpravidla následkem rozporu mezi stranami, kdy jedna má zájem o skončení poměru a druhá nikoliv.

Možné způsoby rozvázání pracovního poměru jsou dány taxativním výčtem v ustanovení § 48, není tedy možné ukončit pracovní poměr jiným způsobem, než je dán zákonem. Jsou jimi:

- rozvázání pracovního poměru dohodou,
- výpovědí,
- okamžité zrušení,
- zrušení ve zkušební době.

Další možné skončení je možné uplynutím sjednané doby, kdy se poměr nazývá „pracovní poměr na dobu určitou“.

Specifickým způsobem může skončit pracovní poměr cizince, neskončí-li jedním z výše uvedených způsobů. Toto je podrobně rozebráno v kapitole 2.2.

Pracovní poměr zcela zaniká smrtí zaměstnance, jelikož samozřejmě již není možné, aby práci dále vykonával. Pracovní poměr zásadně nezaniká smrtí zaměstnavatele, ovšem jsou jisté výjimky, například u zaměstnavatele, který byl fyzickou osobou.

Od pracovní smlouvy lze také odstoupit, toto vyplývá z ustanovení § 2001 OZ. Tedy je možné si v pracovní smlouvě ujednat odstoupení, které není v rozporu se zákonem nebo se nepříčí dobrým mravům. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli odstoupit od pracovní smlouvy jen tehdy, nenastoupí-li zaměstnanec do zaměstnání ve sjednaný den, aniž by mu v tom bránila překážka, či neohlásí zaměstnavateli onu

překážku do 7 kalendářních dní⁸. Neodstoupí-li zaměstnavatel do okamžiku kdy zaměstnanec, byť opožděně, nastoupí do práce, právo na odstoupení zaniká⁹.

2.1. Uplynutí doby

Uplynutí sjednané doby je kogentně upravené v zákoníku. Je to právní událost, kdy uplyne doba sjednaná v pracovní smlouvě na dobu určitou a to za podmínky, že se tento pracovní poměr nestal poměrem na dobu neurčitou.

Poměr na dobu určitou je specifikován v ustanovení § 39 ZP. Kde v odstavci prvním je pracovní poměr na dobu neurčitou dán takto: „*Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání*“. Tedy pokud v pracovní smlouvě není obsažena žádná specifikace ohledně trvání poměru, je brán jako na dobu neurčitou.

Poměr na dobu určitou mezi totožnými stranami nesmí přesáhnout dobu tří let ode dne vzniku poměru a může být opakován nejvýše dvakrát. Prodloužení je považováno za opakování. Pokud ovšem mezi novým uzavřením pracovního poměru a ukončením předchozího poměru (mezi týmiž stranami) uplynula doba tří let, tak se k předchozímu poměru nepřihlíží¹⁰. Tedy zaměstnanec může být zaměstnán maximálně třikrát tři roky za sebou (9 let). Toto ovšem neplatí u prací, kde z důvodů provozních nebo ze zvláštní povahy, nelze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci, který by tuto práci vykonával, navrhl pracovní poměr na dobu neurčitou. Například u sezonních prací¹¹.

Dále je tento způsob skončení rozebrán v ustanovení § 65, kde je dána povinnost zaměstnavateli, je-li doba trvání pracovního poměru závislá na dobu konání určitých prací, upozornit zaměstnance včas na skončení prací včas, alespoň 3 dny předem.

Pokud je některá z výše udaných podmínek porušena, má zaměstnanec možnost před uplynutím sjednané doby oznámit zaměstnavateli, aby ho dále

⁸ § 34 odst. 3 ZP

⁹ § 34 odst. 4 ZP

¹⁰ § 39 odst. 2 ZP

¹¹ § 39 odst. 3 a 4 ZP

zaměstnával. Pak platí, že se z tohoto poměru stává poměr na dobu neurčitou¹². Toto také platí, pokračuje-li zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce¹³.

Výjimkou je ovšem poměr na dobu určitou mezi agenturou práce a zaměstnancem, za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (uživatele služeb agentury práce), u takového zaměstnance se výše zmíněné pravidlo 3x3 neuplatní¹⁴.

Pracovní poměr na dobu určitou může též samozřejmě skončit před sjednanou dobou a to na základě právního jednání (např. dohodou) nebo zákonem dané právní události (např. úmrtí).

2.2.Skončení pracovního poměru a fyzické osoby bez státní příslušnosti

Fyzická osoba, která nemá občanství nebo není rodinným příslušníkem osoby s občanstvím v České republice nebo Evropské unii, EHP či Švýcarsku, je tzv. osobou bez státní příslušnosti neboli cizincem¹⁵. Jak bylo zmíněno výše, pracovní poměr této osoby může skončit i z jiných důvodů než u osoby se státní příslušností.

Důležitou informací je, že cizinci nemůže vzniknout pracovní poměr, nemá-li platná povolení. Tato povolení jsou upravena v zákoně o pobytu cizinců na území ČR a v zákoně o zaměstnanosti¹⁶.

Může se tak stát, že pracovní poměr cizince bude ukončen na základě právní události, která souvisí s výše uvedenými předpisy, nebyl-li již ukončen právním jednáním spojeným se zákoníkem práce. Pracovní poměr cizince pak tedy končí dnem, kdy má skončit jeho pobyt na území ČR, nebo kdy uplyne doba, na kterou bylo vydáno pracovní povolení či zaměstnanecká karta. Je také ukončen dnem, kterým nabyl právní moc rozsudek ohledně vyhoštění cizince z území ČR¹⁷.

¹² § 39 odst. 5 ZP

¹³ § 65 odst. 2 ZP

¹⁴ § 307a a násl. ZP

¹⁵ § 1 zákona č. 326/1999 Sb.

¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb.

¹⁷ § 48 odst. 3 ZP

2.3. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele

2.3.1. Smrt Zaměstnance

Smrtí zaměstnance dochází k zániku některých práv a povinností spojených s pracovním vztahem, samotný pracovní poměr zaniká, ovšem peněžité práva zaniknout nemusí.

Mzdovým právem se rozumí právo na mzdu a jiná mzdová plnění, ale také i právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Naopak mzdovým právem nejsou např. cestovní náhrady nebo odstupné. Průměrný výdělek zemřelého zaměstnance se pak vypočítá běžným postupem podle § 351 až 362 ZP za kalendářní čtvrtletí, před dnem smrti zaměstnance. Maximálně může být v souhrnu vyplacena částka ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

V případě smrti zaměstnance, přechází jeho mzdová a platová práva postupně na manžela, děti či rodiče, jestliže s ním žili ve společné domácnosti. Za předpokladu, že žádná taková osoba neexistuje, nebo se zemřelým v době smrti nežila ve společné domácnosti, stávají se tato práva pozůstalostí a dostávají se tedy do dědického řízení¹⁸.

Úpravu v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zajišťují ustanovení § 375 až 379 ZP. Tato ustanovení dávají zaměstnavateli povinnost poskytnout v rozsahu své odpovědnosti náhradu účelně vynaložených nákladů na léčení, náhradu přiměřených nákladů na pohřeb, náhradu na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhradu věcné škody.

Peněžité práva zaměstnavatele v případě smrti zaměstnance zanikají, pokud o nich nebylo pravomocně rozhodnuto nebo je zaměstnanec písemně neuznal a pokud nejde o úhradu škody, která byla zaměstnancem způsobená úmyslně¹⁹.

2.3.2. Smrt zaměstnavatele

V případě smrti zaměstnavatele, který byl fyzickou osobou, se zánik řídí ustanovením § 342 ZP takto:

Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona

¹⁸ § 328 odst. 1 ZP

¹⁹ § 328 odst. 2 ZP

o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

JUDr. Ljubomír Drápal v Acta Universitatis Carolinae Iuridica²⁰ definovalve čtvrtém vydání z roku 2014 následky smrti fyzické osoby na pracovněprávní vztahy, kde rozepsal smysl tohoto ustanovení takto:

Ustanovení § 342 odst. 1 části věty první před středníkem zákoníku práce lze proto užít jen v těch případech, v nichž zůstavitel provozoval činnosti nebo plnil úkoly, které pojmově nemohou být převedeny na jiného; jinak se nemůže uplatnit už proto, že práva a povinnosti ze základního pracovněprávního vztahu přešla na jiného (na dědice nebo jiného právního nástupce zůstavitele), přičemž do skončení pozůstalostního řízení (popřípadě do zpeněžení v likvidaci pozůstalosti) jsou předmětem správy pozůstalosti.

Dále pak popisuje právní úpravu živnostenského zákona:

Právní úprava v živnostenském zákoně ovšem náležitě „nebere na vědomí“, že až do skončení řízení o pozůstalosti smí s pozůstalostním jměním nakládat (způsobem stanoveným v zákoně a výše popsaným) jen ten, komu přísluší (podle výše uvedených hledisek) správa pozůstalosti, aniž by bylo významné, zda mu také svědčí dědické právo po zůstaviteli, popřípadě zda měl majetek se zůstavitelem ve společném jmění nebo ve spoluvlastnictví.

V obou případech, ať pokračování či zániku, po skončení dědického řízení přecházejí závazky, povinnosti a peněžní nároky na přejímacího zaměstnavatele, který, přijetím pozůstalosti, odpovídá také za veškeré dluhy zůstavitele.

Nutno také zmínit, že zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru nepřipadne zákonné odstupné, jelikož nejde o žádný z případů uvedených v ustanovení § 67 ZP.

2.4 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jedná se o formálně nejjednodušší způsob ukončení pracovního poměru a o jediné dvoustranné právní jednání, které slouží k ukončení pracovního poměru. Jelikož je dohoda o rozvázání pracovního poměru dvoustranným právním jednáním, je nutné, aby obě strany projevily shodnou vůli ukončit pracovní poměr, přičemž iniciovat tento způsob ukončení poměru může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Dohoda musí být v písemné formě, stejně jako ostatní typy skončení pracovního poměru, jinak je

²⁰ Časopis vydávaný právnickou fakultou Univerzity Karlovy

neplatná²¹. Tato dohoda nemusí být na jedné listině, tedy podmínka písemné formy je splněna i v případě, že byla písemně učiněna nabídka a její přijetí na různých listinách.

Důležitým a povinným prvkem dohody o rozvázání pracovního poměru, mimo ujednání, že pracovní poměr již nebude nadále pokračovat, je den, kterým pracovní poměr končí. Důvod ukončení nemusí být uveden, ovšem může nastat případ, kdy je pro jednu stranu výhodné mít důvod uveden (např. kvůli nároku na odstupné). V úpravě účinné do 31.12.2011, v dohodě o rozvázání pracovního poměru musel být uveden důvod, požadoval-li to zaměstnanec. Aktuálně se o tom již ustanovení § 49 nezmiňuje. Toto tedy znamená, že se důvod či důvody rozvázání pracovního poměru dohodou v dohodě uvedou jen tehdy, sjednaly si to strany předem. Nutno dodat, že pro právo na odstupné zaměstnance, je důležitý skutečný důvod rozvázání pracovního poměru. Toto je rozvedeno Bělinou a kol.:

Kdyby v dohodě vyličené důvody neodpovídaly tomu, proč strany přistoupily ke skončení pracovního poměru dohodou (jaká byla skutečná pohnutka k dohodě), nezakládá to ani neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, ani neplatnost v dohodě obsaženého údaje o jeho důvodech. Uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností účastníků, pro něž je (může být) právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nepřihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo podle ujednání stran nepravdivě uvedeno v dohodě.²²

Termín rozvázání poměru závisí na dohodě stran. Tento nemusí být stanoven přímo kalendářním dnem, může být určen i objektivně zjistitelnou skutečností, která má nastat, například ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance či po vykonání určité práce. Nelze ovšem rozvázat pracovní poměr zpětně, lze tedy rozvázat nejdříve v den podepsání dohody. Není-li o dni skončení poměru uvedeno v dohodě nic, platí, že dnem skončení je den, v němž dohoda nabyla účinnosti²³, například dnem kdy byla podepsána.

U tohoto způsobu skončení pracovního poměru nejsou dány žádné zákonné lhůty, opět záleží na dohodě a lhůty mohou být jakkoliv dlouhé. Dále je důležité, že dohodou může skončit poměr i v okamžiku, kdy je zaměstnanec v tzv. ochranné době,

²¹ § 49 odst. 2 ZP

²² BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 295.

²³ srov. § 1740 odst. 1 a § 1745 OZ

bez ohledu na to, zda ochranná doba započala před dohodou o rozvázání poměru, nebo již v době od uzavření dohody po nabytí její účinnosti.

Dohoda je z pohledu zaměstnavatele bezpečnějším způsobem oproti výpovědi, jelikož u výpovědi je riziko nesouhlasu s ukončením pracovního poměru podstatně vyšší (což u jednostranného projevu vůle není nic zvláštního) a tím snižuje šance, že se zaměstnanec obrátí na soud s námitkou ohledně neplatnosti dohody. Zaměstnanec ovšem má možnost v případě, že by byl schopen prokázat, že na dohodu přistoupil v tísní, pod výhrůzkou či byl-li uveden v omyl, neplatnost dohody u soudu obhájit. JUDr. Pláničková ve svém článku „Dohoda o rozvázání pracovního poměru versus výpověď z pracovního poměru“ tuto možnost popsala takto:

„Pokud zaměstnavatel přes námitky zaměstnance trvá na uzavřené dohodě, zaměstnanec musí podat žalobu k soudu a domáhat se neplatnosti dohody rozvázání pracovního poměru soudní cestou. Zde musíme upozornit, že soudy posuzují tvrzenou neplatnost uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru pro zaměstnance velice přísně, neboť v mnoha takových situacích se jednání o skončení pracovního poměru odehrává beze svědků a zaměstnanec se ocitá v důkazní nouzi“.²⁴

JUDr. Bělina ve své publikaci zmiňuje též fikci dohody, která nastává podle ustanovení § 69 odst. 3, § 70 odst. 2 a § 71. Tuto fikci je nutné odlišovat od dohody o rozvázání pracovního poměru, jelikož v tomto případě nedochází ke skončení poměru na základě pracovněprávního jednání, ale na základě právní události. Tato událost spočívá v tom, že jedna či druhá strana netrvala na tom, aby pro ně druhá smluvní strana dále konala práci a to v případě, že učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí, či jiným pracovněprávním jednáním bylo neplatné. Tedy byl-li například pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele, a zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnání, bere se poměr ukončen dohodou uplynutím výpovědní doby.

2.5 Výpověď

Výpověď je jednostranným právním jednáním, které má za následek skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Jde tedy o projev vůle jedné strany a její zájem na skončení pracovního poměru, v podstatě jde tedy o spor mezi stranami pracovního poměru, kdy jedna strana si přeje pracovní poměr ukončit a druhá nikoliv.

²⁴ PLÁNIČKOVÁ, Zuzana. Dohoda o rozvázání pracovního poměru versus výpověď z pracovního poměru [online]. In: 2015 [cit. 2016-02-10]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/dohoda-versus-vypoved-pravo.aspx>

Strana iniciující skončení pracovního poměru musí projevit svou vůli písemně a takovým způsobem, aby byl jasný úmysl skončit pracovní poměr výpovědí, který není možné zaměnit za jiný. Stanovisko druhé strany je právně irelevantní a není tedy vyžadován její souhlas či jakákoliv reakce na toto právní jednání, vyjma dovolání se případné neplatnosti u soudu. Je nutné důsledně rozlišovat výpověď od jiných jednostranných právních jednání (okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době) vzhledem k zásadnímu rozdílu jejich účinku na skončení pracovního poměru (viz kapitoly 3.6 a 3.7).

Výpovědi mohou být rozvázány i dohody mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce (§ 75 ZP) a dohoda o provedení činnosti (§ 76 ZP).

Z důvodu ochrany stran pracovního poměru, jsou na výpověď kladeny větší formální požadavky než na rozvázání pracovního poměru dohodou. Zatímco zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu či dokonce bez udání důvodu, zaměstnavatel smí rozvázat pracovní poměr výpovědí jen z důvodů uvedených v § 52 ZP. Tento důvod musí zaměstnavatel specifikovat tak, aby nebylo možné tento důvod zaměnit s jiným, tento důvod se nedá dodatečně upravovat²⁵.

2.5.1 Výpovědní doba

Vzhledem k jednostranné povaze výpovědi, je pravděpodobné, že může být podání výpovědi pro druhou stranu nepříjemnou událostí. Výpovědní doba se dá charakterizovat jako časová rezerva, která slouží stranám k přizpůsobení se změně. Zaměstnavateli dává prostor pro nalezení případné náhrady za odcházejícího zaměstnance a zaměstnanci umožnit obstarat si jinou výdělečnou činnost. Konkrétně zaměstnanec má nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového zaměstnání²⁶. Toto si může zaměstnanec nárokovat i u jiných způsobů skončení pracovního poměru (například u pracovního poměru na dobu určitou).

Pro obě strany platí stejná pravidla týkající se výpovědní doby, která je specifikována jako časový úsek ode dne projevu vůle iniciátora výpovědi do okamžiku skončení pracovního poměru. Tato doba musí být pro obě strany stejná a to dle zákona minimálně dvouměsíční, přičemž lze tuto dobu prodloužit písemnou dohodou mezi oběma

²⁵ § 50 odst. 4 ZP

²⁶ § 199 odst. 2 ZP a sním související nařízení vlády č. 590/2006 Sb. bod 11

stranami²⁷. Tato dohoda musí být též písemná a může být uzavřena při vzniku, v průběhu trvání či po doručení výpovědi. Musí však být uzavřena nejpozději den před počátkem výpovědní doby. Není-li výpovědní doba nikde uvedena a dohodnuta, pracovní poměr končí uplynutím zákonem stanovené doby.

U dohod mimo pracovní poměr je tato doba minimálně 15 dní ode dne doručení²⁸. Výjimkou ohledně minimální délky trvání výpovědní doby je, byla-li výpověď dána ze strany zaměstnance v souvislosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jelikož v případě, že zaměstnanec nesouhlasí s přechodem práv a povinností, ho nikdo nemůže přinutit pracovat pro přijímacího zaměstnavatele, pokud si to sám nepřehle. U tohoto případu pracovní poměr končí nejpozději dnem před nabytím účinnosti přechodu těchto práv a povinností²⁹ a to i v případě, byla-li dohodnuta delší výpovědní doba. Toto ovšem platí, pokud byla výpověď zaměstnancem podána ještě před přechodem práv a povinností na nového zaměstnavatele.

Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce (neplatí u dohod mimo pracovní poměr), který následuje po doručení výpovědi, a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce. Z tohoto jsou také výjimky, již výše zmíněný přechod práv, dále je-li zaměstnanec v tzv. ochranné době³⁰ a byl-li zaměstnanec jedním z hromadně propuštěných³¹.

2.5.2 Přípustné důvody výpovědi zaměstnavatelem

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z taxativních důvodů uvedených v ustanovení § 52 ZP. Toto ustanovení vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, kterou ratifikovalo 35 států světa, mezi které Česká republika ovšem nepatří.³²

Podle obsahu a smyslu lze rozčlenit do následujících skupin:

2.5.2.1 § 52 písm. a), b) a c) – Organizační změny probíhající u zaměstnavatele

a) Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

²⁷ § 51 odst. 1 ZP

²⁸ § 77 odst. 4 písm. b) ZP

²⁹ § 51a ZP

³⁰ § 53 a násl. ZP

³¹ § 62 a násl. ZP

³² www.ilo.org

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,

Za organizační změny se označují všechny okolnosti, které mají vliv na provoz a fungování závodu nebo jeho činnosti. Tyto okolnosti mající za následek nutnost zrušení, přesunutí či zmenšení provozu, staví zaměstnavatele do pozice, kdy je oprávněn ukončit pracovní vztah výpovědí.

Za zrušení je možné považovat pouze případ, kdy nedochází k přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele a stávající zaměstnavatel, se rozhodl ukončit vlastní podnikání, tedy již nebude schopen zadávat úkoly zaměstnancům podle pracovní smlouvy. Toto rozhodnutí nemusí být rozhodnutím přímo zaměstnavatele, ale též nařízeno například rozhodnutím insolvenčního soudu o ukončení provozu dlužníkovy podniku³³ nebo jeho části. Zrušení části zaměstnavatele je třeba rozumět pobočku³⁴, dílnu či jinou část, jež se podílí na celkovém podnikání zaměstnavatele. Výpověď v případě rušení části smí zaměstnavatel dát pouze zaměstnanci (zaměstnancům), kterému již není možné přidělovat práci podle pracovní smlouvy ve zrušené části. Na výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele se nevztahuje zákaz výpovědi v ochranné době³⁵.

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nastává v okamžiku, kdy zaměstnavatel již není schopen po změně místa podnikání přidělovat práci zaměstnanci v místě uvedeném v pracovní smlouvě. Toto může nastat, rozhodne-li se podnikatel provozovat svůj závod úplně nebo jen z části na jiném místě. Toto ovšem nelze vždy ztotožňovat se změnou sídla zaměstnavatele, jelikož změna sídla nemusí znamenat přemístění závodu či pobočky, nebo pokud se například závod nebo jeho část přesunuje v mezích místa či míst, která jsou uvedena v pracovní smlouvě, pak tento důvod není možné použít³⁶. Na výpověď z důvodu přemístění se též nevztahuje zákaz výpovědi v ochranné době, s výjimkou těhotenství a po dobu mateřské či rodičovské dovolené³⁷. Mateřská a rodičovská dovolená jsou upraveny v zákoníku práce v ustanoveních § 195 až 198.

Je možné, že po organizační změně, kterou přijímá sám zaměstnavatel osobně či formou zástupce nebo zmocněnce, může zaměstnavatel stále přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, ovšem se může stát, že tato práce již není pro zaměstnava-

³³ § 261 odst. 2 písm. b) InsZ,

³⁴ § 503 OZJ

³⁵ § 54 písm. a) ZP

³⁶ § 54 písm. a) za středníkem ZP

³⁷ § 54 písm. b) ZP

tele potřebná, a to právě díky provedené organizační změně (nové technické vybavení, snížení počtu zaměstnanců z důvodu zvýšení efektivity). V tomto případě může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti. Tímto je umožněno zaměstnavateli regulovat počet či přímo kvalifikační složení zaměstnanců podle potřeby svého závodu. Forma rozhodnutí o organizační změně není nijak předepsána a nemusí být toto rozhodnutí ani nikde vyhlášeno. Muže ovšem býti učiněno písemně s ohledem na pozdější případný spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru. K výpovědi z důvodu nadbytečnosti pak postačí, byl-li s tímto důvodem seznámen onen nadbytečný zaměstnanec a to nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru. Rozhodnutí ovšem nemusí nutně znamenat absolutní snížení počtu zaměstnanců, jelikož zaměstnavatel může potřebovat jinak kvalifikované zaměstnance nebo jiné zastoupení profesí, není tedy přímo vyloučeno, aby krom snižování počtu stávajících zaměstnanců nabíral zaměstnance nové³⁸.

Zaměstnanec se stane nadbytečným, pokud práce, kterou je povinen vykonávat dle pracovní smlouvy, není po rozhodnutí o organizačních změnách potřebná. Zhodnocení nadbytečnosti zaměstnance musí mít základ v pracovním zařazení v rámci daného druhu práce a také jestli organizační změna opravdu zapříčinila, že výkon této práce je již zcela nebo v dosavadním rozsahu nepotřebná. Zaměstnanec se též stane nadbytečným, pokud mu po organizační změně odpadne část pracovní náplně. V tomto případě by měl zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci změnu pracovního poměru³⁹, kdy se změni například rozsah pracovní náplně nebo se upraví pracovní doba. Není-li možné například upravit rozsah náplně, pak je nadbytečnost zaměstnance platná⁴⁰.

Při výpovědi podle § 52 písm. c) se uplatňuje zákaz výpovědi v ochranné době⁴¹.

2.5.2.2 § 52 písm. d) a e) – Zdravotní stav a ochrana zdraví zaměstnance

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

³⁸ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 321

³⁹ § 40 a násl. ZP

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 322

⁴¹ § 53 ZP

e) *pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,*

Výpověď z těchto důvodů je možná jen pokud již zaměstnanec pozbyl schopnost vykonávat pracovní činnost uvedenou v pracovní smlouvě ať již vlastním zaviněním, nebo nenadálou vnější okolností. Toto se uplatní jak při pracovním úrazu a nemoci z povolání, tak i pokud se jedná o dlouhodobý stav, kdy není zaměstnanec schopen dále vykonávat dosavadní práci a tento stav nebyl způsoben pracovním úrazem či nemocí z povolání.

Zákoník práce předpokládá, že zdravotní stav a tedy jeho způsobilost vykonávat dosavadní práci, bude nejdříve zkoumán příslušnými orgány, podle předepsaných postupů a způsobů, a také že zdravotní stav může být důvodem k výpovědi, jen pokud zaměstnanec podle výsledku tohoto zkoumání již nadále není schopen dále konat danou práci. Tyto lékařské posudky vydává poskytovatel lékařských služeb, s nímž zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu o poskytování těchto služeb. Zaměstnavateli je umožněno, například s ohledem na umístění pracovišť či počtu zaměstnanců, aby uzavřel tuto smlouvu s více poskytovateli lékařských služeb. Nutno podotknout, že poskytovatel je oprávněn poskytovat tyto služby, pokud mu ministerstvo zdravotnictví udělilo povolení tyto služby poskytovat. Bělina ve svém komentáři uvádí, že podle současné právní úpravy je lékařský posudek pouze nezávazné dobrozdání, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet, jelikož samotný posudek nezakládá zaměstnanci ani zaměstnavateli práva a povinnosti. Dále též platí, že pokud byla dána výpověď zaměstnanci bez posudku zdravotního stavu zaměstnance, není tato výpověď neplatná. Soud by v případě žaloby o neplatnost takové výpovědi, dokazováním (především znaleckými posudky) objasnil, zda byl či nebyl zaměstnanec schopný konat dosavadní práci (totéž platí i pokud by zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr ze zdravotních důvodů)⁴².

Pracovním úrazem pro účel ustanovení § 52 je bráno poškození zdraví či dokonce smrt zaměstnance, ke kterému došlo nezávisle na jeho vůli a které bylo způsobeno vnějším vlivem při výkonu práce nebo úkolu souvisejícím s ní.⁴³

Nemoc z povolání je definována v nařízení vlády č. 290/1995 Sb. v ustanovení § 1 odst. 1 takto: „Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za

⁴² BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015

⁴³ § 271k ZP

podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.“ Seznam nemocí z povolání jsou v příloze téhož nařízení. Zákoník práce dále zná tzv. ohrožení nemocí z povolání, toto je popsáno jako možná změna zdravotního stavu, zapříčiněná působením nepříznivých podmínek, které vedou ke vzniku nemoci z povolání, avšak zatím tento stav nedosahuje takové závažnosti, aby se již dal označit za nemoc z povolání a další výkon práce v těchto podmínkách by vedl ke vzniku nemoci z povolání⁴⁴.

Tzv. nejvyšší možnou expozici stanoví příslušný orgán na ochranu veřejného zdraví. Dosáhne-li zaměstnanec nejvyšší možné expozice podle lékařského posudku nebo po rozhodnutí příslušného orgánu, má zaměstnavatel povinnost zaměstnance převést na jinou práci⁴⁵. Pokud zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance převést na jinou vhodnou pracovní pozici,⁴⁶ dojde k uplatnění výpovědního důvodu na základě § 52 písm. d). Vyskytnou-li se pochybnosti o tom, zda-li zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice, musí zaměstnavatel v řízení o určení neplatnosti výpovědi dokazovat, že k této expozici došlo.

Pokud není schopen zaměstnanec kvůli zdravotnímu stavu vykonávat nadále svou práci a není to následkem pracovního úrazu, či nemoci z povolání, uplatní se při výpovědi důvod dle § 52 písm. e) jen pokud jde o dlouhodobý stav pracovní neschopnosti. Vymezení dlouhodobosti této pracovní neschopnosti zákoník práce neuvádí, tento pojem je však vymezen například v zákoně o důchodovém pojištění, dle jehož výkladu lze považovat nezpůsobilost zaměstnance za dlouhodobou, pokud podle lékařské vědy bude tato nezpůsobilost trvat déle než rok⁴⁷.

Pro platnost výpovědi podle § 52 písm. d) a e) je důležitý zdravotní stav zaměstnance ke dni, ve kterém byla výpověď doručena zaměstnanci, případné změny zdravotního stavu a dalších okolností, ke kterým došlo až po řádném doručení výpovědi, se nepřihlíží.

Při výpovědi podle § 52 písm. d) a e) sice není zákaz výpovědi v ochranné době podle § 53 vyloučen, ale jelikož povaha výpovědního důvodu znemožňuje zaměstnanci nadále vykonávat danou práci, tak prakticky nepřichází v úvahu.

⁴⁴ § 347 odst. 1 ZP

⁴⁵ § 41 odst. 1 písm. a) a b)

⁴⁶ § 41 odst. 6

⁴⁷ § 26 zákon č. 155/1995 Sb.

2.5.2.3 § 52 písm. f) – Způsobilost zaměstnance ke konání povinností plynoucích z pracovního závazku

f) nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

Tyto důvody jsou spojené se zaměstnancem a to buď přímo s jeho jednáním, které nemusí být v souladu s požadavky zaměstnavatele, nebo pokud zaměstnanec nespĺňuje předpoklady k řádnému výkonu dané práce. Rozdíl mezi předpoklady a požadavky je v jejich působnosti, zatímco předpoklady platí obecně pro všechny zaměstnance vykonávající u různých zaměstnavatelů určitý druh práce, požadavky se týkají většinou konkrétního zaměstnance a vyplývají z výkonu konkrétní práce a záměru daného zaměstnavatele⁴⁸.

Předpoklady pro výkon práce jsou stanoveny s ohledem na zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany zdraví osob a bezpečnosti. Tyto předpisy nemusí vždy odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším společenským zájmům. To může být dosaženo například požadavkem na určitou kvalifikaci (vzdělání) nebo na získání určitých dovedností. Je nutné podotknout, že předpoklady musí zaměstnanec spĺňovat již při přijímání do pracovního poměru. Právní předpisy mohou tyto předpoklady stanovit i dodatečně, tedy již během trvání pracovního poměru.

Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) dopadá také na případy, je-li zjištěno až po vzniku pracovního poměru, že zaměstnanec nespĺňuje požadované předpoklady, ačkoliv zaměstnavatel při uzavření smlouvy vycházel z jiné informace. Dojde-li k situaci, kdy zaměstnanec ať již vlastní vinou či bez svého zavinění, již nespĺňuje předpoklady (například změna právního předpisu, či odebrání řidičského průkazu), může zaměstnavatel převést zaměstnance, který dočasně pozbyl předpoklady, na jinou práci, ale jen na maximálně 30 dní v kalendářním roce⁴⁹. Pokud to právní předpis umožňuje, může zaměstnavatel nedostatek předpokladů prominout. Prominutí může být i dočasné, po uplynutí doby, na kterou byl tento nedostatek promíjen, je výpovědní důvod naplněn.

⁴⁸ JANÁKOVÁ, A. Předpoklady vs požadavky pro výkon práce podle zákoníku práce. In: BOZPPROFI.CZ [online]. 2014

⁴⁹ § 41 odst. 2 písm. c) ZP

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnavatel stanovuje požadavky pro řádný výkon práce sám. Tyto požadavky musí být přiměřené a ospravedlnitelné, nemohou mít tedy právní význam, jsou-li pro zaměstnance nesplnitelné. Požadavky mohou vyplývat z právních předpisů či z pracovní smlouvy, přičemž se mohou týkat jak dodržení určitého pracovního postupu, podání uspokojivé pracovní výsledky, zdržení se určitých činností, tak i požadavky na určité vzdělání či schopnosti (vedení lidí a jejich motivování). Podle důvodu písm. f) může dát zaměstnavatel výpověď pokud, zaměstnanec, bez zavinění zaměstnavatele, podává neuspokojivé výkony či nesplňuje-li zaměstnavatelem stanovené požadavky, toto musí být zapříčiněno tím, že nemá pro dostatečné schopnosti, či kvalifikaci. Před podáním výpovědi je zaměstnavatel povinen o tomto informovat zaměstnance písemně a to formou výzvy, aby odstranil nedostatky ve stanovené době, nejdéle však do 12 měsíců od doručení výzvy, pokud budou nedostatky odstraněny, ale dojde v této lhůtě opětovně k neuspokojivým pracovním výsledkům, není třeba nové výzvy.⁵⁰

2.5.2.4 § 52 písm. g) a h) – Jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku nebo v souvislosti s ním

- g) *jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,*
- h) *poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.*

Zaměstnanec je povinen od vzniku pracovního poměru plnit povinnosti, které jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, smlouvou či pokynem nadřízeného pracovníka. Výpověď podle tohoto ustanovení se vztahuje na porušení povinností v pracovní době i mimo ni a je možné tento výpovědní důvod uplatnit, jen bylo ty toto porušení zavinění úmyslně nebo nedbalostí.

Zákoník práce rozlišuje hned několik stupňů intenzity porušení povinností zaměstnancem a to zvláště hrubé, závažné a méně závažné. Ovšem ani jeden stupeň není zákoníkem definován, přičemž právě na jejich stanovení závisí, jak bude zaměstnanec za dané porušení postižen. Z tohoto důvodu se ustanovení § 52 písm. g), obdobně jako

⁵⁰ Rozsudek NS ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

§ 55 odst. 1 písm. b), považuje za právní normu s relativně neurčitou hypotézou, tedy je přenecháno na soudu, aby v každém jednotlivém případě sám vymezil hypotézu právní normy. Soud dále není vázán vymezením zaměstnavatele, které si sám zaměstnavatel stanoví, například v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, zda jde o jednání, které zvláště hrubě či závažně porušuje dané povinnosti. I přesto, že by se tohoto jednání dopustil a zaměstnavatel s ním z tohoto důvodu ukončil pracovní poměr, závisí jen na úvaze soudu, zda vážně jde o platnou výpověď či nikoliv.⁵¹

Za zvláště hrubé porušení povinností může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr okamžitě, ovšem může přistoupit k výpovědnímu důvodu podle tohoto ustanovení. Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru jsou rozebrány v kapitole 2.6. Za závažná porušení povinností se zpravidla považuje například úmyslné jednání zaměstnance proti majetku zaměstnavatele, dlouhotrvající neomluvená absence nebo nepřipustné chování. Z důvodu méně závažného porušení pracovní povinnosti je možné dát zaměstnanci výpověď, pokud se tak stávalo opakovaně a to nejméně třikrát a je mezi nimi přiměřená časová souvislost. Tento výpovědní důvod nelze využít, šlo-li o ojedinělá porušení, sice opakovaná, ale jednorázová⁵².

Za méně závažně porušení je možné dát výpověď, jen pokud byl předem zaměstnanec písemně upozorněn, na možnost výpovědi. V ustanovení není uvedeno, kdy musí zaměstnavatel upozornit zaměstnance, toto specifikovala judikatura takto: „Je tedy třeba dovodit, že zaměstnavatel musí písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.“⁵³

Výpověď z důvodu porušení povinností vyplývající z právního předpisu nebo z důvodu, pro který je možné ukončit pracovní poměr okamžitě, může zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci jen po dobu do dvou měsíců od okamžiku, kdy se o tomto porušení dověděl.⁵⁴

Podle ustanovení § 52 písm. h) lze dát výpověď zaměstnanci, jen pokud zvláště hrubě poruší ustanovení § 301a, které specifikuje povinnost dodržovat režim dočasně neschopného pojištěnce po dobu prvních 14 kalendářních dní, a to se zdržovat v místě pobytu a dodržovat rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojiště-

⁵¹ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 335

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003.

⁵⁴ § 58 ZP

ní. Na výpověď z tohoto důvodu se vztahuje lhůta určená v ustanovení § 57 ZP a to pouze do 1 měsíce od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o tomto porušení dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

Při výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) a h) se uplatní zákaz výpovědi v ochranné době jen vůči zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou, po kterou je žena oprávněna tuto dovolenou čerpat. Pokud byla dána výpověď před nástupem na danou dovolenou a výpovědní doba by uplynula v průběhu této dovolené, skončí výpovědní doba společně s danou dovolenou⁵⁵.

2.6 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru spadá svou povahou do skupiny jednostranných právních jednání a může ho iniciovat zaměstnavatel⁵⁶ i zaměstnanec⁵⁷ a zástupce nezletilého pracovníka⁵⁸. Zákoník práce přímo nezamezuje tomu, aby byl okamžitě zrušen pracovní poměr, který již byl rozvázán jiným právním jednáním, ovšem zatím stále trvá (nedošlo k uplynutí výpovědní doby nebo doby dohodnuté v dohodě o rozvázání pracovního poměru). Pokud již pracovní poměr skončil, není možné tento poměr zpětně okamžitě zrušit i kdyby se ukázalo, že k tomu byly splněny předpoklady.

Charakter okamžitého zrušení lze považovat za výjimečný, zejména z důvodu, že okamžitě pracovní poměr může být ukončen, jen pokud není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával (nebo po dobu výpovědní doby), neboť by pak zaměstnavatel použil formu výpovědi, například podle ustanovení § 52 písm. g). Toto může být zapříčiněno například velice závažným porušením povinností zaměstnancem. Na druhé straně může zaměstnanec využít okamžitého zrušení pracovního poměru kvůli svému zdravotnímu stavu.

Důležité je, že okamžitě zrušený pracovní poměr končí dnem, kdy je výpověď doručena druhé straně. Dále pak nezáleží na tom, jakým způsobem byl pracovní poměr založen. Například byl-li založen jmenováním (§ 33 odst. 3 ZP) nebo byla dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa (§ 73 ZP), lze tyto pracovní poměry okamžitě ukončit bez toho, aby musel být zaměstnanec ze své funkce odvolán nebo se jí musel vzdát. Okamžitě je možné zrušit i pracovní poměr ve zkušební době.

⁵⁵ § 54 písm. c) a d) ZP

⁵⁶ § 55 ZP

⁵⁷ § 56 ZP

⁵⁸ § 56a ZP

2.6.1 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Možné důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou podle ustanovení § 55 ZP dva. Nutno též zmínit, že lhůta, ve které je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, se řídí ustanovením § 58 ZP, které udává lhůtu dvou měsíců ode dne, kdy se o porušení povinností zaměstnancem dozvěděl. Nejpozději však do jednoho roku od okamžiku, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl.

2.6.1.1 Pravomocné odsouzení za trestný čin

Prvním důvodem je skutečnost, že byl zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Přičemž ZP dále rozděluje toto odnětí svobody na odsouzení za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovního úkolu, kterým bude zaměstnanec odsouzen na nejméně 6 měsíců odnětí svobody, a na odsouzení za jakýkoliv úmyslný trestný čin, kterým bude odsouzen na odnětí svobody déle než na 1 rok⁵⁹. Trestný čin, je protiprávní čin, který trestní zákoník⁶⁰ za trestný čin označuje⁶¹. Důležitou podmínkou k užití tohoto důvodu je pravomocnost rozsudku, nelze tedy dát výpověď s tímto důvodem dříve, než byl rozsudek vyhlášen.

2.6.1.2 Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů zvlášť hrubým způsobem

Druhým důvodem je skutečnost, že zaměstnanec porušil zvlášť hrubým způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Pro toto musí být splněny dva předpoklady. Zaměstnanec musí porušit jednu či více z povinností a zároveň bude toto zvlášť hrubým porušením.

Právním předpisem, ze kterého vyplývají povinnosti týkající se k vykonávané práci, bude především samotný zákoník práce, který ve svých ustaveních určuje základní povinnosti všech zaměstnanců.⁶² Další povinnosti mohou vyplývat z pracovní smlouvy, pracovního řádu⁶³ nebo z pokynu nadřízeného pracovníka. Plnění těchto povinností vyplývá též ze zákoníku práce a to ustanovením § 301 písm. a). Dále se také povinností mohou týkat jiné právní předpisy, které se vztahují ke konkrétní vykonávané práci (například zdravotní sestra zákon č. 372/2011 Sb. a č. 96/2004 Sb.).

⁵⁹ § 55 odst. 1 písm. a)

⁶⁰ Zákon č. 40/2009 Sb.

⁶¹ § 13 zákona č. 40/2009

⁶² BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 365

⁶³ § 305 a 306 ZP

Jelikož pracovní poměr nekončí odchodem zaměstnance z pracoviště, vztahují se povinnosti na zaměstnance i mimo pracovní dobu i když neplní pracovní úkol nebo neprovádí činnost v souvislosti s ním. Toto se může například týkat porušení povinnosti zachování mlčenlivosti (citlivé osobní údaje, obchodní tajemství), či třeba povinnost střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele⁶⁴, dopustí-li se zaměstnanec například krádeže na majetku zaměstnavatele mimo pracovní dobu.

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se uplatní u těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo u zaměstnance, který čerpá mateřskou dovolenou⁶⁵. Okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné i tehdy, zjistí-li se dodatečně, že zaměstnankyně byla v době řádného doručení okamžitého zrušení pracovního poměru těhotná.

2.6.2 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Základní charakteristika je u tohoto typu skončení pracovního poměru stejná jako u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec má též dva možné důvody, a lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru je totožná⁶⁶. Zásadní rozdíl mezi těmito způsoby skončení pracovního poměru spočívá v nároku zaměstnance, který okamžitě zrušil pracovní poměr, na náhradu mzdy od zaměstnavatele za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby⁶⁷.

2.6.2.1 Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance

Zaměstnanec podle zákoníku práce, musí vykonávat své povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy, jen pokud má pro toto dostačující zdravotní stav. Zaměstnavatel dále nesmí zadávat zaměstnanci takové úkoly, které by mohli ohrozit jeho zdraví nebo nebyla v rámci jeho schopností či zdravotního stavu⁶⁸.

Ustanovení § 56 písm. a) vychází z předpokladu, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr podle lékařského posudku, toto již bylo popsáno v druhé podkapitole kapitoly 2.5.2. Dále toto ustanovení udává zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci do 15-ti dnů od doručení lékařského posudku⁶⁹, nebo

⁶⁴ § 301 písm. d)

⁶⁵ § 55 odst. 2

⁶⁶ § 56 a § 59 ZP

⁶⁷ § 56 odst. 2 ZP

⁶⁸ § 101 a násl. ZP

⁶⁹ § 56 ZP

od okamžiku kdy ho zaměstnanec i bez lékařského posudku požádá o převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů. Nabídne-li zaměstnavatel jinou pro zaměstnance vhodnou práci, formálně tím zabrání zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud zaměstnavatel nemá pro daného zaměstnance vhodnou pozici, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud tak neučiní, pracovní poměr končí výpovědí ze strany zaměstnavatele podle ustanovení § 52 písm. e). Podle tohoto ustanovení bude též skončen pracovní poměr, pokud zaměstnavatel má možnost převést zaměstnance na jinou pro něho vhodnou pozici, ale ten tuto odmítne⁷⁰.

2.6.2.2 Nevyplacení finančního plnění zaměstnavatelem

Zaměstnanec vstupuje do pracovního poměru především za účelem získání finanční odměny za vykonanou práci. Poskytovat zaměstnanci odměnu či mzdu (nebo náhradu mzdy v případech kdy to ZP stanoví) za odvedenou práci vyplývá pro zaměstnavatele z ustanovení § 38 odst. 1 písm. a). Pokud zaměstnavatel tuto povinnosti porušil a ani ve stanovené lhůtě 15 dní po splatnosti nároku na mzdu, náhradu mzdy nebo jakoukoliv jejich část tuto povinnost dodatečně nesplnil, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr⁷¹.

Důležité je nezaměnit splatnost mzdy a výplatu. Splatnost mzdy, která náleží zaměstnanci za vykonanou práci, je stanovena zákonem na nejpozději následující kalendářní měsíc po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na tuto mzdu⁷². Pravidelná výplata mzdy musí být sjednána nebo určena v období splatnosti⁷³, a to například kolektivní smlouvou, smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či jiným vnitřním předpisem. Tedy pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je důležité, že se lhůta 15-ti dní začíná počítat od posledního dne kalendářního měsíce, ve kterém je mzda splatná. Stanovený termín výplaty je pro tento důvod okamžitého zrušení irelevantní⁷⁴.

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015

⁷¹ § 56 odst. 1 písm. b)

⁷² § 141 odst. 1 ZP

⁷³ § 141 odst. 3 ZP

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2010 sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

2.6.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého

Přidáním okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého, byl zásadní průlom v jinak konzistentním pracovním právu, kdy pracovní poměr mohla zrušit jen jedna ze stran pracovního poměru. Toto ustanovení⁷⁵ umožňuje osobě mimo pracovní poměr, aby do tohoto pracovního poměru zasáhla, přestože nebyla u jeho vzniku a neplynou jí z něj žádná práva ani povinnosti. Toto ustanovení bylo zapracováno do ZP po novelizaci OZ. Občanský zákoník v ustanovení § 35 odst. 2 uvádí:

„Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16-ti let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládajícím mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.“

Základní předpoklady pro rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu tedy jsou, že iniciátorem bude zákonný zástupce a to v zájmu nezletilého zaměstnance z důvodu vzdělávání, vývoje nebo zdraví, kdy k tomuto jednostrannému právnímu jednání bude přivoleno soudem. Přivolení soudem je nutné, protože představy, co je a co není v zájmu jiné osoby, mohou být různé.

Vzhledem k tomu, že nezletilý zaměstnanec bude účastníkem řízení o přivolení soudu, je druhý odstavec ustanovení § 56a obsoletní. Toto ustanovení udává zákonnému zástupci povinnost doručit zaměstnanci stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu, obě písemnosti mu však budou doručeny v rámci daného řízení.

2.7 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba představuje právní nástroj, pomocí něhož si mohou smluvní strany sjednat období relativně flexibilnějšího režimu pro případné ukončení spolupráce. Účel takového ujednání je zřejmý, umožnit smluvním stranám vyzkoušet si podmínky pracovního poměru a schopnosti nového zaměstnance s tím, že v případě nespokojenosti lze pracovní poměr ukončit s minimem transakčních nákladů.

⁷⁵ § 56a ZP

Zákon ukládá časové omezení na maximální možnou délku zkušební doby a to na maximálně 3 měsíce resp. 6 měsíců v případě vedoucích pracovníků⁷⁶. Navíc v ustanovení § 35 odst. 4 posiluje přísný režim tak, že

„Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.“

V případě jednou sjednané zkušební doby tak nelze měnit její délku, a to ani dohodou obou smluvních stran.

Zákon následně dále reguluje užití zkušební doby tak, že v ustanovení § 35 odst. 5 zakazuje trvání zkušební doby delší než je polovina doby sjednaného pracovního poměru. To je relevantní především pro pracovní poměry s krátkou sjednanou délkou trvání, kde by fakticky mohlo docházet k uplatnění pro zaměstnance potencionálně nevýhodného režimu ukončení pracovního poměru po většinu doby trvání pracovního poměru.

Výhodou zrušení pracovního poměru ve zkušební době je snadná možnost rozvázání pracovního poměru a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Zákoník práce upravuje zrušení pracovního poměru ve zkušební době v § 66. Pro zrušení se uplatní velmi volný režim, kdy zákon přímo stanoví, že *„zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.“*⁷⁷ Prakticky je tak možné zrušit pracovní poměr z naprosto jakéhokoliv důvodu, což může být výhodné pro obě smluvní strany v závislosti na okolnostech daného pracovněprávního vztahu a materiálních souvislostech a situaci obou smluvních stran. V ustanovení § 66 odst. 1 je obsažen i zákaz zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele době během prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

Stranou výše uvedeného omezení neklade zákon žádné požadavky na obsahovou stránku a pouze stanoví v ustanovení § 66 odst. 2 povinnou písemnou formu.

2.8 Hromadné propouštění zaměstnanců

Vedle úpravy ukončení individuálního pracovního poměru reguluje zákoník práce také situace, kdy dochází k současnému propouštění většího množství zaměstnanců.

Účel těchto pravidel je zřejmý zejména s přihlédnutím k celkové koncepci zákona, jenž

⁷⁶ §35 ZP

⁷⁷ § 66

akcentuje ochranu zaměstnance a prevenci vzniku pro něj tíživých situací. Navíc v souvislosti se ztrátou zaměstnání většího počtu osob dochází k zatížení místně příslušného úřadu práce a navýšení regionální nezaměstnanosti.

Konkrétní úpravu hromadného propouštění lze v současnosti nalézt v § 62 až § 64 zákoníku práce. Dle ustanovení § 62 se za hromadné propouštění se považuje situace, kdy dojde v průběhu 30 kalendářních dnů k ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem u stanoveného počtu zaměstnanců a to z důvodů dle § 52 a) až c). Nutné počty zaměstnanců jsou pak odstupňovány v odstavci prvním dle celkového množství zaměstnanců daného zaměstnavatele a to tak, že je zapotřebí nejméně

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

Z logiky ustanovení je zřejmé, že úpravu hromadného propouštění lze použít pouze u zaměstnavatelů, kteří mají 20 a více zaměstnanců a u kterých má dojít k ukončení pracovních poměrů zaměstnanců z tzv. organizačních důvodů (tj. důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c).

Zákon pak dále závěrem prvního odstavce rozšiřuje definici hromadného propouštění tak, že se za hromadné propouštění považují i případy, kdy za splnění podmínek věty první ukončí poměr alespoň pět zaměstnanců, s tím, že se započtou do celkového počtu i ti zaměstnanci, jejichž poměr skončil ze stejného důvodu dohodou. Fakticky tak postačují k naplnění kritérií § 62 odst. 1 i výpovědi podané zaměstnavatelem 5 zaměstnancům, došlo-li v předcházejících 30 kalendářních dnech k ukončení alespoň 5 pracovních poměrů z týchž důvodů (§ 52 písm. a) – c)) dohodou.

Samotné povinnosti vyplývající pro zaměstnavatele z institutu hromadného propouštění jsou pak především informačního charakteru. Dle ustanovení § 62 odstavce 2 je povinen předem (alespoň 30 kalendářních dnů) vyrozumět odborovou organizaci a radu zaměstnanců o samotném záměru hromadně propouštět a vypočtených souvisejících informací. Těmi jsou důvody propouštění, počet a složení dotčených a celkových zaměstnanců, době propouštění, kritériích výběru propouštěných zaměstnanců a jejich právech (zejm. odstupné). V případě, že u zaměstnavatele není zřízena odborová organizace ani rada zaměstnanců, vztahuje se dle odstavce 6 informační povinnost na vyrozumění každého dotčeného zaměstnance.

Stranou informační povinnosti vůči zaměstnancům, resp. jejich zástupcům, ukládá zákon v odstavcích 4 a 5 dále povinnost informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o vypočtených opatřeních souvisejících s hromadným propouštěním.

3. Odstupné

Velmi signifikantní vyjádření všudypřítomné zásady ochrany zaměstnance představuje institut tzv. odstupného. Definičně jej lze obecně vyjádřit jako jednorázové peněžité plnění, které vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci z důvodu ukončení pracovního poměru buď výpovědí podanou zaměstnavatelem, nebo dohodou. Současná platná a účinná právní úprava je opětovně obsažena v z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a to konkrétně v § 67 a § 68.

Dle shora uvedené úpravy zákon lze rozdělit zaměstnance, jimž zákon přiznává nárok na výplatu odstupného na dvě skupiny. Zaprvé se jedná o zaměstnance propouštěné z důvodu tzv. organizační změny, tj. důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). Tato skupina zaměstnanců představuje nejčastější případy, kdy dochází k výplatě odstupného. Výše odstupného se v těchto případech řídí dělením uvedených v odstavci prvním § 67 a to tak, že se jedná o:

- a) *jednonásobek průměrného výdělku zaměstnance, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,*
- b) *dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,*
- c) *trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,*
- d) *součet trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.*

Směrodatná pro výpočet odstupného pak není jen doba trvání samotného pracovního poměru, jenž je ukončován, ale dle souvětí druhého odstavce 1 se započítává i délka trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, neuplynula-li mezi skončením předešlého poměru a započítáním navazujícího doba delší než 6 měsíců.

Druhou skupinu představují zaměstnanci, jejichž pracovní poměr skončil z důvodu dle § 52 písm. d), tedy následkem pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosažením nejvyšší možné míry expozice. V těchto případech zákon stanoví výši odstupného na nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku zaměstnance, výjimku představují případy, kdy dojde k uplatnění § 270 odst. 1 zákoníku práce, tj. případy, kdy došlo ke vzniku nezpůsobilosti dále vyko-

návat zaměstnání zaviněným jednáním zaměstnance. Zde nárok na výplatu odstupného nevzniká.

Souhrnně pak lze k vzniku nároku na výplatu odstupného poznamenat, že je bezpodmínečně zapotřebí, aby právní jednání, kterým dochází k ukončení pracovního poměru, bylo z právního hlediska jednáním platným a účinným. To se týká především řádného doručení výpovědi a dále pak splnění vyžadovaných formálních náležitostí a uvedení takové příčiny ukončení pracovního poměru, která je způsobilá založit nárok na odstupné. V případě, že není, nárok na výplatu odstupného logicky nevzniká.

Ustanovení upravující institut odstupného jsou svou povahou ustanoveními kogentními, nepřipouští tedy odlišnou smluvní úpravu, ledaže je tato úprava odchylná ve prospěch zaměstnance. Je tedy možné rozšířit podmínky vzniku nároku na odstupné či jej navýšit vnitřním předpisem zaměstnavatele, nebo smlouvou. Smluvně lze také sjednat odstupné při skončení právních vztahů, založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde se jinak úprava odstupného dle ustanovení § 77 zákoníku práce nepoužije.

3.1 Vrácení odstupného

Jelikož je účelem odstupného poskytnout zaměstnanci peněžité plnění a tím mu pomoci překlenout tíživou sociální situaci, která může doprovázet ukončení pracovního poměru, v případech, kdy zaměstnanec vstoupí do nového pracovního poměru nebo poměru založeného dohodou o pracovní činnosti mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, je jeho sociální situace značně odlišná a případná výplata odstupného by mohla být vnímána jako nespravedlivá a disproportní.

Zákoník práce proto v ustanovení § 68 reguluje právě takové případy, kdy by zaměstnanci sice vznikl nárok na výplatu odstupného, ale tento nárok by byl disproportní vzhledem k opětovnému zaměstnání u téhož zaměstnavatele a to tak, že je zaměstnanec povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Výše vráceného odstupného se vypočítá podle doby uplynulé mezi skončením předešlého poměru a započítáním nového a celkové výše vyplaceného odstupného. Skončí-li tedy pracovní poměr například 31. 3. a zaměstnanci vznikne nárok na tříměsíční odstupné, v případě, že opětovně nastoupí k témuž zaměstnavateli ke dni 15. 4., bude vracet celkem 1,5 násobek předchozího průměrného měsíčního výdělku a fakticky polovinu vyplaceného odstupného. Naproti tomu nastoupí-li až např. 1. 8., nebude vracet nic.

Pro úplnost je vhodné uvést, že zaměstnanec je povinen vrátit pouze takové odstupné, které mu již bylo vyplaceno. Jestliže doposud nedošlo k výplatě odstupného a zaměstnavateli vzniklo právo na vrácení odstupného, je možné tyto pohledávky vzájemně započíst dle z. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. A konečně je třeba uvést, že zákon v § 68 výslovně upravuje pouze případy pracovního poměru a dohody o pracovní činnosti, na odstupné v případě dohody o provedení práce toto ustanovení nedopadá.

4. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Následující kapitolu bude vhodné uvést několika základními a ve své podstatě téměř právně teoretickými skutečnostmi, které však mají značný význam pro všechny právní oblasti a tedy i pro oblast pracovního práva.

Ať již dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí (jednostranné právní jednání) nebo dohodou (právní jednání vícestranné), v obou případech se jedná o jednání, které podléhá obecné úpravě právního jednání v současnosti obsažené v § 545 a násl. z. č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku. Má-li být jednání platné, je zapotřebí splnění zákonem stanovených náležitostí. Tyto náležitosti jsou především formálního (§ 559 a násl. OZ) a obsahového (zejm. § 551 a násl. a § 580 a násl. OZ) charakteru. Pro účely pracovního práva je důležité nové dělení následků nedodržení zákonem stanovených náležitostí.

V současnosti platný a účinný občanský zákoník zakotvuje dělení následků vadného právního jednání na případy tzv. jednání zdánlivého (§ 551 a násl. OZ) a jednání neplatného (§ 574 a násl.). V případě zdánlivého právního jednání nevznikají z daného jednání žádná práva ani povinnosti a nepřihlíží se k němu. Jinými slovy se jedná o úkon pro právní sféru zcela bez významu. O tom, zda je právní jednání zdánlivé či nikoliv rozhoduje soud v souladu s § 80 z. č. 99/1963 Sb. Ke zdánlivému právnímu orgány veřejné moci nepřihlíží automaticky a není zapotřebí návrhu účastníka. Zároveň také v případě zdánlivosti jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru, nedojde k uplatnění § 69 - § 72 zákoníku práce, jelikož zde žádné relevantní právní jednání fakticky není. Bez právních následků bude také takové jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, které nedodrží zákonem stanovené požadavky na doručení.⁷⁸

V případě, že právní jednání nebylo stíženo vadou, která by způsobovala zdánlivost, a bylo řádně doručeno, bude se na ně nahlížet jako na platné, dokud nebude deklarován opak. Neplatnost právního jednání může nastat jak z obecných důvodů uvedených v OZ (§ 574 a násl.), tak z důvodu nedodržení náležitostí stanovených zákoníkem práce. Automaticky soud přihlíží k tzv. neplatnosti absolutní (§ 588 OZ), v případech neplatnosti relativní je zapotřebí, aby se účastník neplatnosti dovolal. Tak jako tak je však zapotřebí soudního prohlášení neplatnosti, v opačném případě se hledí na právní jednání směřující k ukončení pracovního poměru jako na platné.

⁷⁸ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 437

Úprava obsažená v § 69 - § 72 zákoníku práce směřuje právě na ty případy, kdy bylo učiněno právní jednání směřující k ukončení pracovního poměru, jehož platnost je však předmětem sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Proto poskytuje určité prozatímní uspořádání podmínek výkonu práce a náhrady mzdy do doby, než bude vyjasněna (ne)platnost daného právního jednání.

Chronologicky bude začínat každý případ sporu o (ne)platnost rozvázání pracovního poměru obdobně: učiněním právního jednání směřujícího k ukončení a následným vyrozuměním protistrany o neuznání ukončení a trvání na pokračování zaměstnání. Toto vyrozumění musí být v souladu s ustanoveními § 69 odst. 1 a § 70 odst. 1 oznámeno protistraně písemně a bez zbytečného odkladu a to v obou případech, tedy ať už se jedná o výpověď podanou zaměstnancem či zaměstnavatelem. Nedodržení písemné formy způsobuje absolutní neplatnost ve smyslu § 582 OZ. Na tomto místě je pak třeba pro úplnost uvést, že zákoník práce v § 20 obsahuje speciální úpravu, která dále stanoví, že *„nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“*

Následky neoznámení o neuznání výpovědi a požadavku trvajících zaměstnání jsou dle současné platné a účinné úpravy zcela zásadní. Ustanovení § 69 odst. 3 totiž stanoví, že v případě, že zaměstnanec neoznámí, že trvá na dalším zaměstnání, dojde k uplatnění právní fikce, kdy platí, že pracovní poměr skončil dohodou buď ke dni uplynutí výpovědní doby, byl-li poměr ukončen výpovědí (§ 69 odst. 3 písm. a), nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr být zrušen v případě okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době. V druhém uvedeném případě pak zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby (§ 69 odst. 3 písm. b).

Obdobně je upravena v § 70 opačná situace, kdy se neplatnosti výpovědi a trvání zaměstnání dovolává zaměstnavatel. Na rozdíl od zaměstnance se však zaměstnavatel nemůže dle odstavce 3 dovolávat na zaměstnanci náhrady škody.

Byl-li dodržen zákonem stanovený postup doručování a forma oznámení o neuznání výpovědi, je třeba pro deklaraci neplatnosti uplatnit nárok u soudu a to v zákonem stanovené lhůtě nejpozději 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr takto skončit (§ 72 ZP). Pokud by celková doba, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada škody nebo platu, přesáhla 6 měsíců, může zaměstnavatel podat soudu návrh na přiměřené

snížení této náhrady. Zákon přímo v ustanovení § 69 odst. 2 stanoví, že soud „*přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.*“ Zákon tak reaguje na situace, kdy během trvání sporu o neplatnost zaměstnanec již pracuje u jiného zaměstnavatele.

Jedná-li se o neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou, zákon pak v ustanovení § 71 stanoví, že se právo na náhradu ušlé mzdy nebo platu posuzuje obdobně jako při výpovědi podané zaměstnavatelem s tím, že zaměstnavatel ani v tomto případě nárok na náhradu případné škody nárok výslovně nemá.

Zajímavou souvislost představuje aplikace institutu odstupného na případy, kdy došlo k ukončení pracovního poměru dle § 69 odst. 3. Jelikož se nejedná o výpověď dle § 52 písm. a) až d), nýbrž o právní fikci, lze dovodit, že nárok na výplatu odstupného zde nevzniká. K totožnému výkladu se přiklání i autorský kolektiv Bělina, Drápal a kol.⁷⁹

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 447

5. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance

Zvláštní případ změny (a v některých případech fakticky ukončení) pracovního poměru představuje odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance. K tomu, aby byl zaměstnanec způsobilý k odvolání, musí být pracovní poměr založen jmenováním dle § 33 zákoníku práce, tj. buď je zaměstnavatelem subjekt uvedený v odstavci třetím § 33, nebo byla možnost odvolání v souladu s ustanovením § 73 odst. 2 ujednána dohodou i mezi jiným zaměstnavatelem a zaměstnancem s tím, že je současně ujednána možnost zaměstnance se místa vzdát.

Za vedoucí místa pak označuje zákon pro účely odvolání ujednaného dohodou v ustanovení § 73 odst. 3 taková místa, která jsou v přímé řídicí působnosti buď statutárního orgánu nebo zaměstnavatele fyzické osoby, případně vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu nebo zaměstnavateli fyzické osobě. Tato úprava nicméně nemá kogentní charakter a je tak možné ujednat si smluvně nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele odlišné vymezení vedoucího místa.

Osobou oprávněnou k odvolání zaměstnance pak bude buď osoba oprávněná dle zvláštního právního předpisu, nebo dle vnitřního předpisu zaměstnavatele. Odvolání nebo vzdání se vedoucího místa musí mít písemnou formu a být řádně doručeno ve smyslu § 334 a násl. zákoníku práce.

Atypickým prvkem institutu odvolání nebo vzdání se místa vedoucího zaměstnance je skutečnost, že jimi dle § 73a pracovní poměr dle zákona nekončí. Koncem dne následujícího po odvolání nebo vzdání se místa končí pouze výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance a zaměstnavatel je zároveň povinen navrhnout změnu zařazení v závislosti na zdravotním stavu a kvalifikaci zaměstnance (§ 73a odst. 2). Pouze tehdy, jestliže nemá zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítl, pracovní poměr skončí pro důvod dle § 52 písm. c).

Nárok na výplatu odstupného pak vzniká jen tehdy, došlo-li k odvolání v souvislosti se zrušením daného místa v rámci organizačních změn. Samozřejmě je možné si smluvně ujednat i úpravu pro zaměstnance výhodnější.

6. Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce je zhodnocení ekonomického dopadu skončení pracovního poměru z pohledu zaměstnance a dále statisticky vyhodnotit nejčastější způsob ukončení pracovního poměru v Karlovarském kraji za roky 2014 a 2015.

Pro zpracování daných cílů bylo důležité seznámit se co nejpodrobněji s vlastní právní úpravou a příslušnými komentáři k ní. Nejprve bylo zapotřebí vybrat zdroje, ze kterých bude možné čerpat. Z těchto zdrojů pak byla vypracována teoretická část mé práce, která poté sloužila jako zdroj veškerých informací pro zpracování prvního cíle praktické části.

Ke zpracování druhého cíle bylo zapotřebí sehnat adekvátní vzorek ke statistickému šetření. Toto se ukázalo poněkud obtížnějším úkolem, ze sekundárních dat nebylo možné vyjít, jelikož Český statistický úřad nevede evidenci skončených pracovních poměrů a ani nikde jinde nebyla tyto data k nalezení, můj prvotní plán byl, za pomoci dotazníku zajistit data přímo od zaměstnanců, ovšem po konzultaci s odborníky na univerzitě jsem se zaměřil na samotné firmy s žádostí o poskytnutí potřebných dat. Bohužel většina společností i přesto, že by nebyl uveden jejich název, nebylo ochotno mi data poskytnout. Přesto se mi podařilo získat dostatečný vzorek za přispění jediného zaměstnavatele.

K praktické části se též vztahují mnou stanovené hypotézy, které jsem stanovil na základě vlastního pohledu na sociální podporu v nezaměstnanosti, osobních zkušenostech mého okolí a po konzultaci s personalistou.

7. Praktická část

Pro tuto část jsem zvolil následující hypotézy, které budu v závěru práce potvrzovat či vyvracet na základě vyhodnocení jejich platnosti vůči následujícím kapitolám:

- Mezi výpovědí zaměstnance a skončením pracovního poměru dohodou bez udání důvodu je rozdíl ve finančních souvislostech.
- Podpora v nezaměstnanosti pokrývá ušlý příjem kompletně.
- Nadprůměrný příjem je v návaznosti na podporu v nezaměstnanosti výhodou.
- Nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru je dohoda.
- Okamžité zrušení pracovního poměru je nejméně častým ze všech způsobů ukončení pracovního poměru.

7.1 Ekonomický dopad na zaměstnance

Ke zhodnocení ekonomického dopadu je vhodné uvést několik příkladů zaměstnanců. Modelově budou rozebrány všechny přípustné způsoby skončení pracovního poměru za předpokladu, že budou realizovány v souladu se všemi právními předpisy vztahujícími se k řádnému skončení pracovního poměru.

A Zaměstnanec z oboru služeb a prodeje ve věku 25 let, je rezidentem ČR, jeho průměrná měsíční hrubá mzda činí 18 052,- Kč⁸⁰ (průměrná čistá mzda tedy činí 14 506,- Kč), pracuje u zaměstnavatele 5 let. Jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Svobodný, bezdětný s průměrnými měsíčními výdaji 10 000,- Kč měsíčně.

A1. Dohoda či výpověď ze strany zaměstnance – bez udání důvodu (např. §52)

U dohody se všeobecně předpokládá, že obě strany souhlasí s datem skončení. Jedná-li se o výpověď ze strany zaměstnance, uplatňuje se výpovědní lhůta. V případě, že náš brzy bývalý zaměstnanec nemá práci, do které by nastoupil po uplynutí dané lhůty, bude odkázán na podporu v nezaměstnanosti. Ta vzhledem k jeho věku, platu a způsobu skončení pracovního poměru, bude ve výši 6 527,- po dobu pěti měsíců tedy celkem 32 635,- Kč.

Tedy reálně by náš zaměstnanec přišel po dobu bez zaměstnání průměrně o 7 979,- Kč měsíčně.

⁸⁰ Udána ČSÚ za 1. čtvrtletí 2016 v Karlovarském kraji dle CZ-ISCO

Pokud by náš zaměstnanec ovšem nastupoval do jiného zaměstnání ihned po skončení předchozího, je pravděpodobné, že se jeho příjem nezhorší tak výrazně jako v případě výše.

A2. Výpověď ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. a) až c), či dohodou ze stejného důvodu

V těchto případech náleží zaměstnanci odstupné ve výši 43 518,- Kč. Pokud by náš zaměstnanec nenastoupil do jiného zaměstnání, měl by od třetího měsíce též nárok na podporu v nezaměstnanosti a to ve výši 9 428,- Kč po dobu dvou měsíců, 7 253,- Kč dalších dvou měsíců a 6 527,- Kč pátý měsíc, tedy celkem 39 889,- Kč.

Reálně by náš zaměstnanec po dobu bez zaměstnání přišel průměrně o 4 080,- Kč měsíčně. V případě, že by nastoupil k jinému zaměstnavateli, odstupné by mu zůstalo.

A3. Výpověď ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. d) nebo dohodou ze stejného důvodu

V tomto případě náleží našemu zaměstnanci odstupné ve výši 174 072,- Kč. Ovšem vzhledem k povaze jeho zaměstnání, není příliš pravděpodobné, že by k případu došlo. Nárok na podporu v nezaměstnanosti by náš zaměstnanec měl až 12 měsíců po skončení pracovního poměru.

A4. Okamžité zrušení pracovního poměru

Dojde-li k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, tak propuštěný zaměstnanec nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, stane-li se to například v polovině měsíce, pak nemá nárok ani na celou měsíční mzdu. Toto může zaměstnance uvrhnout do velmi tíživé ekonomické situace, vzhledem k tomu, že jeho příjem bude nulový.

Ovšem v praxi může nastat i situace, kdy zaměstnanec úmyslně poruší své povinnosti (například neomluvenými absencemi). V zásadě se tak zaměstnanec může vyhnout výpovědní lhůtě, kterou by musel absolvovat po podání výpovědi. Nebo v případě, kdy se nelze dohodnout se zaměstnavatelem na, pro zaměstnance, přijatelném datu skončení pracovního poměru. Důvodem zaměstnanci může být lepší pracovní pozice u jiného zaměstnavatele nebo velice nepříjemné pracovní prostředí u stávajícího. Tento postup bývá krajním řešením a může vážně poškodit pověst zaměstnance.

Na druhé straně, pokud by okamžitě zrušení pracovního poměru inicioval zaměstnanec, má nárok na náhradu mzdy za dobu, po kterou by trvala výpovědní lhůta, a má též nárok na podporu v nezaměstnanosti v plné výši (celkem 39 889,- Kč za období pěti měsíců).

Zde příkládám tabulku, kde je náležitě vidět, jaký ekonomický dopad by každý jednotlivý způsob skončení pracovního poměru měl. Berme v potaz, že zaměstnanec bude po skončení pracovního poměru tři měsíce nezaměstnaný.

Tabulka 1 - Zaměstnanec A: 3 měsíce nezaměstnaný

Osoba	Příjem	Výdaje	Zůstatek	Dohoda / Výpověď zaměstnavatelem					
				Bez důvo- du	Zůstatek	§ 52 a) až c)*	Zůstatek	§ 52 d)*	Zůstatek
A	14506	10000	4506	6527	-3473	14506	4506	14506	4506
				Výpověď zaměstnan.	Zůstatek	Okam. Zr. Zaměstnav.	Zůstatek	Okam. Zr. Zaměstnan.	Zůstatek
				6527	-3473	0	-10000	12813	2813

V tabulce jsou uvedeny průměrné hodnoty za období tří měsíců po propuštění zaměstnance a je barevně znázorněno, zda-li za toto období dochází ke ztrátě či nikoliv. Jak je na první pohled patrné, pokud by si zaměstnanec vytvářel průběžně zásobu peněžních prostředků (spořením či například pojištěním) ve většině případů by ho ztráta zaměstnání na tři měsíce neohrozila. Jedinou výjimkou je okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec přichází o práci okamžitě a nemá nárok na podporu.

B Zaměstnanec na pozici řídicího pracovníka ve věku 55 let, který je rezidentem ČR, jeho průměrná měsíční hrubá mzda činí 45 944,- Kč⁸¹ (průměrná čistá mzda tedy činí 33 720,- Kč), pracuje u zaměstnavatele celkem 25 let. Ženatý, má dva již dospělé potomky. Průměrné měsíční výdaje jeho domácnosti činí 20 000,- Kč.

B1. Dohoda či výpověď ze strany zaměstnance – bez vážného důvodu

⁸¹ Udána ČSÚ za 1. čtvrtletí 2016 v Karlovarském kraji dle CZ-ISCO

U tohoto zaměstnance by vzhledem k jeho věku, platu a způsobu skončení pracovního poměru, podpora v nezaměstnanosti činila 15 024,- Kč po dobu jedenácti měsíců tedy celkem 165 264,- Kč.

Tedy reálně by náš zaměstnanec přišel po dobu bez zaměstnání průměrně o 18 696,- Kč měsíčně. Tato výsledná měsíční ztráta je způsobena maximální možnou výší podpory v nezaměstnanosti, která je dána podle průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí rok.

Vzhledem k tomu, že není dáno, zda partnerka zaměstnance má vlastní příjem či nikoliv, můžeme z informací vyvodit, že ztrátou zaměstnání by se náš zaměstnanec mohl dostat do problému.

Ovšem průměrný příjem je o 13 720,- Kč vyšší než průměrné výdaje, tudíž lze předpokládat, že zaměstnanec bude mít k dispozici zdroje, které by vystačily na překlenutí této tíživé situace na dostatečně dlouhou dobu.

B2. Výpověď ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. a) až c), či dohodou ze stejného důvodu

V tomto případě náleží zaměstnanci odstupné ve výši 101 160,- Kč. Pokud by náš zaměstnanec nenastoupil do jiného zaměstnání, měl by od třetího měsíce též nárok na podporu v nezaměstnanosti a to ve výši 15 024,- Kč po dobu jedenácti měsíců (celkem 165 264,- Kč).

B3. Výpověď ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. d) nebo dohodou ze stejného důvodu

V tomto případě náleží našemu zaměstnanci odstupné ve výši 404 640,- Kč. Nárok na podporu v nezaměstnanosti by náš zaměstnanec měl až 12 měsíců po skončení pracovního poměru.

B4. Okamžité zrušení pracovního poměru

V případě zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, má nárok na náhradu mzdy za dobu, po kterou by trvala výpovědní lhůta, a má též nárok na podporu v nezaměstnanosti v plné výši (celkem 165 264,- Kč za období jedenácti měsíců).

Tabulka 2 - Zaměstnanec B: 3 měsíce nezaměstnaný

Osoba	Příjem	Výdaje	Zůstatek	Dohoda / Výpověď zaměstnavatelem					
				Bez důvodu	Zůstatek	§ 52 a) až c)*	Zůstatek	§ 52 d)*	Zůstatek
B	33720	20000	13720	15024	-4976	33720	13720	33720	13720
				Výpověď zaměstnan.	Zůstatek	Okam. Zr. Zaměstnav.	Zůstatek	Okam. Zr. Zaměstnan.	Zůstatek
				15024	-4976	0	-20000	27488	7488

U tohoto zaměstnance je situace podobná s jediným podstatným rozdílem. Díky tomu, že jeho příjem je zhruba 1,6krát vyšší než výdaje, je pravděpodobné, že má finanční rezervu, která by ho měla v případě skončení pracovního poměru podržet.

Tabulka 3 - Srovnání zaměstnanců po dobu trvání celého období nároku na podporu

Osoba	Příjem	Výdaje	Zůstatek	Dohoda / Výpověď zaměstnavatelem					
				Bez důvodu	Zůstatek	§ 52 a) až c)*	Zůstatek	§ 52 d)*	Zůstatek
A	14506	10000	4506	6527	-3473	10426	426	12586	2586
B	33720	20000	13720	15024	-4976	19030	-970	24778	4778
Osoba	Příjem	Výdaje	Zůstatek	Výpověď zaměstnan.	Zůstatek	Okam. Zr. Zaměstnav.	Zůstatek	Okam. Zr. Zaměstnan.	Zůstatek
A	14506	10000	4506	6527	-3473	0	-10000	9843	-157
B	33720	20000	13720	15024	-4976	0	-20000	17900	-2100

V této konečné tabulce je znázorněno, jaký je rozdíl mezi mzdou a podporou poskytovanou v nezaměstnanosti. Finanční částky jsou zprůměrované za období, po které by zaměstnanci připadla podpora, přičemž u případů, kdy zaměstnanci náleží od-

stupné, je toto odstupné též zahrnuto do průměru spolu s podporou. Hodnoty jsou zprůměrované z důvodu přehlednosti a v celkovém pohledu je pak jasné, jaký je průměrný měsíční rozdíl vůči původnímu příjmu.

7.2 Karlovarský kraj

Data poskytl Sokolovská Uhelná a.s. (SUAS), aktuálně největší zaměstnavatel v Karlovarském kraji. SUAS mi poskytl data za roky 2014 a 2015 každý čítá přes 200 skončených pracovních poměrů. Data, která jsem obdržel, jsou komplexní, a pro potřeby bakalářské práce více než dostačující.

Data jsem pro přehlednost rozdělil podle typu a dále pak pro upřesnění u nejvýznamnějších položek i podle důvodů, nejdříve se ovšem zaměřím čistě na celkové počty skončených pracovních poměrů dle typu v daných letech, u nejvýznamnějších položek pak následuje další rozbor.

Tabulka 4 - Skončení pracovního poměru 2014

Typ skončení prac. poměru 2014	Počet	Procenta
Doba určitá	31	9%
Dohoda	222	63%
Okamžité zrušení zaměstnavatelem	12	3%
Smrt	9	3%
Výpověď zaměstnance	18	5%
Výpověď zaměstnavatelem	9	3%
Přechod práv a povinností	54	15%
Celkový součet	355	100%

Z této tabulky je na první pohled patrné, že způsob skončení pracovního poměru dohodou s obrovskou převahou dominoval nad ostatními. Z pohledu zaměstnavatele je to formálně nejvýhodnější způsob, jak rozvázat pracovní poměr, především s ohledem na fakt, že dohoda jakožto projevení souhlasu obou stran se skončením pracovního poměru, v podstatě nelze rozporovat (jsou-li všechny náležitosti v pořádku).

Dalším významným typem byl přechod práv a povinností na dceřinou firmu, tím se fakticky snížil počet zaměstnanců SUASu, ovšem dopad na zaměstnance nebyl až tak výrazný, pokud tedy souhlasili s převodem pod nového zaměstnavatele (dceřinou společností).

Zde je podrobný rozpis důvodů u skončených pracovních poměrů dohodou:

Tabulka 5 - Skončení pracovního poměru dohodou 2014

Skončení pracovního poměru dohodou 2014	Počet
Bez udání důvodu	21
Dlouhodobá nezpůsobilost zdravotní důvod	1
Invalidní důchod 3. stupeň	6
Nadbytečnost	153
Pracovní úraz, expozice	2
Pracující důchodce	26
Předčasný starobní důchod	7
Rodinné důvody	1
Starobní důchod	4
Studium	1
Celkový součet	222

Barevně zvýrazněné položky vyznačují důvody, dle kterých náleží zaměstnanci odstupné. Z této tabulky je zřejmá převaha jednoho důvodu v zastoupení necelých 51%, a to skončení pracovního poměru dohodou z důvodu nadbytečnosti.

Celkem Sokolovská uhelná a.s. vyplatila za rok 2014 na odstupném celkem 61 722 705,- Kč. Toto odstupné bylo rozděleno mezi 155 zaměstnanců (průměrně tedy 398 211,- Kč).

Odstupné bylo vypláceno v tzv. „Programu sociálního snižování počtu zaměstnanců“, tímto společnost usilovala o snížení počtu zaměstnanců z 3 800 na 3 500 do konce roku 2014. Odstupné bylo 12 průměrných platů zaměstnance a navíc 3 000,- Kč za každý odpracovaný rok. Zájem o tento způsob byl ovšem větší, než firma

očekávala. Ve článku na idnes.cz, který obsahoval i vyjádření například předsedy představenstva Jířího Pöpperla, je uvedeno, že SUAS všechny zájemce za těchto podmínek ovšem nepustí, vzhledem k personálním potřebám firmy.

Příčinou snižování stavu byl především klesající zisk, způsobený jak ekonomickou krizí z roku 2008, tak dlouhodobě klesající výkupní ceny elektrického proudu. Jiří Pöpperl to přímo okomentoval takto:

„Osobní náklady jsou příliš vysoké. Jen přirozenými odchody se nám nedaří popasovat se s propadem tržeb. Zatím jsme se chovali hodně sociálně a chceme se tak chovat i nadále. To je z programu vidět.“⁸²

Tabulka 6 - Skončení pracovního poměru 2015

Typ skončení prac. poměru 2015	Součet	Procentuelně
Doba určitá	25	9%
Dohoda	130	48%
Okamžité zrušení zaměstnavatelem	15	5%
Smrt	5	2%
Výpověď zaměstnance	51	19%
Výpověď zaměstnavatelem	9	3%
Přechod práv a povinností	38	14%
Celkový součet	273	100%

V roce 2015 také převažuje způsob skončení pracovního poměru dohodou, ovšem již ne ve stejném poměru jako v roce 2014. Celkově bylo skončených poměrů o 83 méně než v předchozím roce. Nárůst zaznamenal způsob výpovědí ze strany zaměstnance. Ostatní způsoby skončení pracovního poměru se držely na podobné úrovni.

⁸² Rozhovor pro server Idnes.cz

Tabulka 7 - Skončení pracovního poměru dohodou 2015

Typ skončení prac. poměru 2015	Dohoda
Bez udání důvodu	22
Dlouhodobá nezpůsobilost zdravotní důvod	0
Invalidní důchod 3. stupeň	7
Nadbytečnost	75
Pracovní úraz, expozice	2
Pracující důchodce	14
Předčasný starobní důchod	2
Rodinné důvody	1
Starobní důchod	7
Studium	0
Celkový součet	130

SUAS i v roce 2015 pokračoval ve svém sociálním programu na snížení počtu zaměstnanců a celkem vyplatil na odstupném 25 328 784,- Kč, tato suma byla rozdělena mezi 78 zaměstnanců, jeden zaměstnanec dostal výpověď pro nadbytečnost. Průměrně tedy na zaměstnance připadlo 324 728,- Kč.

Tabulka 8 - Skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance 2014/2015

Typ skončení prac. poměru	Výpověď zaměstnance 2015	Výpověď zaměstnance 2015
Bez udání důvodu	14	36
Pracující důchodce	1	1
Předčasný starobní důchod	2	11
Přechod práv a povinností	0	3
Starobní důchod	1	0
Celkový součet	18	51

Tuto tabulku uvádím pro vizualizaci poměrů mezi roky 2014 a 2015 v případě výpovědi ze strany zaměstnance. Nárůst výpovědí se bez dalších dat nedá přímo

zdůvodnit, pro tyto účely by bylo zapotřebí seznámit se s iniciátory a jejich konkrétními životními situacemi.

Ucelený náhled na celkový výsledek nabízí tato tabulka

Tabulka 9 - Typy skončených pracovních poměrů za roky 2014 a 2015

Typ skončení celkem	2014	2015	suma	%
Doba určitá	31	25	56	9%
Dohoda	222	130	352	56%
Okamžité zrušení zaměstnavatelem	12	15	27	4%
Smrt	9	5	14	2%
Výpověď zaměstnance	18	51	69	11%
Výpověď zaměstnavatelem	9	9	18	3%
Přechod práv a povinností	54	38	92	15%
	355	273	628	100%

Zde jsou znázorněny celkové počty typů skončených pracovních poměrů za dané dva roky.

8. Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na téma skončení pracovního poměru. Jejím hlavním cílem bylo poskytnout teoretický výklad platné právní úpravy a ve světle zjištěných poznatků demonstrovat praktické dopady této úpravy na několika modelových situacích.

Teoretická část detailně rozebírá úpravu obsaženou v z. č. 262/2006 Sb., ve stavu platném a účinném ke dni 1.10.2015. Stranou samotného textu zákona byla pozornost věnována i související judikatuře, komentářové a jiné literatuře. Výklad teoretické části následuje strukturu zákona zvolenou zákonodárcem a poskytuje ucelený výklad jednotlivých dílčích ustanovení souvisejících s ukončením pracovního poměru.

Praktická část je uvedena stanovením hypotéz, které mají zjištěná data verifikovat či naopak falsifikovat. Základem pro hypotézy, které jsou zaměřené obecně k tématu nejčastějších způsobů skončení pracovního poměru, jsem čerpal z konzultace s personalistou, zatímco hypotézy týkající se dopadu na zaměstnance, jsem převzal z vlastního pohledu na sociální podporu v nezaměstnanosti a osobních zkušenostech mého okolí. Pro verifikaci či falsifikaci hypotéz jsem využil data získaná od významného regionálního zaměstnavatele Karlovarského kraje, společnosti Sokolovská uhelná a.s.

Zjištěné poznatky lze s ohledem na stanovené hypotézy vyložit následovně:

1. Hypotéza č. 1: „Mezi výpovědí zaměstnance a skončením pracovního poměru dohodou bez udání důvodu je finančně rozdíl.“

Data pro toto tvrzení je možné vyčíst z tabulek 1 až 3. Z nichž je patrné, že není žádný finanční rozdíl mezi těmito rozdílnými právními úkony, jelikož po obou následuje stejně vysoká podpora v nezaměstnanosti (45% ze mzdy) po celou dobu nároku na podporu. Délka doby nároku na podporu závisí na věku zaměstnance v okamžiku skončení pracovního poměru a samozřejmě končí, stane-li se nezaměstnaný opět zaměstnancem.

2. Hypotéza č. 2: „Podpora v nezaměstnanosti pokrývá ušlý příjem kompletně“

Tato hypotéza je též obsažena v tabulkách 1 až 3. Z tabulek je zřejmé, že podpora není z pohledu zaměstnance dostatečná (nemá-li finanční rezervu). Toto ovšem neplatí u typů skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele

z důvodu z § 52 písmena a) až d) nebo dohodou ze stejného důvodu. U těchto typů skončení náleží zaměstnanci odstupné, které závisí na odpracované době u téhož zaměstnavatele a tak se částečně kompenzuje rozdíl mezi mzdou a podporou v nezaměstnanosti.

Nutno též dodat, že u těchto typů skončení pracovního poměru je podpora v nezaměstnanosti upravena jinak než v případě výpovědi ze strany zaměstnance nebo dohodou bez udání důvodu. Konkrétně první dva měsíce je podpora ve výši 65%, další dva měsíce 50% a následující měsíce až do konce podpůrní doby 45% dřívějšího výdělku.

Toto rozfázování platí i u okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, ten má navíc nárok na vyplacení mzdy za období, po kterou by trvala výpovědní lhůta.

U okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, nenáleží zaměstnanci ani odstupné ani podpora v nezaměstnanosti po dobu šesti měsíců.

3. Hypotéza č. 3: „Nadprůměrný příjem je v návaznosti na podporu v nezaměstnanosti výhodou“

Z uvedených příkladů zaměstnanců vyplývá, že se sice podpora s rostoucím příjmem zvyšuje, je ovšem dán strop a to ve výši násobku 0,58 průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku⁸³. Tato průměrná mzda za dané období v roce 2015 činila 25 903,- Kč⁸⁴ a tedy zaměstnanci s vyšším příjmem případně maximálně 15 024,- Kč podpora v nezaměstnanosti.

Tedy je možné říci, že čím vyšší plat, tím vyšší podpora v nezaměstnanosti, tudíž je tato hypotéza potvrzena, ovšem pouze do okamžiku, kdy čistý příjem dosáhne 33 387,- Kč. Křivka v příloženém grafu znázorňuje návaznost mzdy na výši podpory v nezaměstnanosti.

⁸³ Zákon č. 435/2004 Sb. § 50 č. 6)

⁸⁴ https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda

Graf 1 - Návaznost mzdy na podporu v nezaměstnanosti



4. Hypotéza č. 4: „Nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru je dohoda“ a Hypotéza č. 5: „Okamžité zrušení pracovního poměru je nejméně častým ze všech způsobů ukončení pracovního poměru“

Z dat mnou obdržených a následně rozpracovaných je zřejmé, že za kalendářní roky 2014 a 2015 bylo skončení dohodou vážně nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru, alespoň u takto významné firmy, kde skončení dohodou představuje 56% ze všech skončených pracovních poměrů. Tato hypotéza mi byla v podstatě podsunuta všemi mnou oslovenými personalisty, ze kterých mi sice nikdo neposkytl data pro další zkoumání, ovšem na tvrzení, že dohoda je nejčastějším způsobem, se shodli.

Na druhé straně okamžité zrušení pracovního poměru není nejméně častým způsobem skončení pracovního poměru. Je jím smrt zaměstnance. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká ovšem jeho mzdová práva nikoliv. Toto velice choulostivé téma ovšem není s ohledem na zaměření mé práce třeba dále rozvádět, jelikož úmrtí zaměstnance, nemá finanční dopad na onoho zemřelého.

Nutno tedy dodat, pomineme-li úmrtí zaměstnance, které se spíše nedá předvídat, pak skutečně nejméně častým typem právního úkonu je okamžité zrušení pracovního poměru.

Ovšem v návaznosti na stále se zvyšující věk odchodu do důchodu, může v budoucnu zapříčinit, že se skončení pracovního poměru úmrtím zaměstnance může dostat na vyšší pozici než je tomu dnes.

Celkově tedy lze říci, že způsob skončení dohodou je nejčastějším typem skončení pracovního poměru především díky tomu, že se jedná o společný zájem obou stran. Dále pak to může být způsobeno současnou právní úpravou, kdy je de facto dohoda právě díky nutnosti vyjádřit souhlas se skončením pracovního poměru pro zaměstnavatele méně rizikovým způsobem, jak ukončit pracovní poměr. Dohoda pak může být mnohem méně nákladná oproti ostatním typům skončení pracovního poměru. Výpověď na druhé straně je mnohem snadněji napadnutelná a je pravděpodobnější, že bude rozporována.

Finanční dopad skončení pracovního poměru na zaměstnance může být do určité míry vyrovnán odstupným případně podporou v nezaměstnanosti, ovšem s přihlédnutím na výši oné podpory, je zřejmé, že nemá sloužit jako plná náhrada mzdy, ale má plnit právě onu funkci zmírnění možné velice tíživé situace pro zaměstnance a také ho motivovat, aby si našel nové zaměstnání.

Je nutné dodat, že nezaměstnaný je veden na pracovním úřadě, zatím co pobírá podporu a je v ní veden i po vyčerpání jemu příslušné podpory, nemá-li stále zaměstnání. K tomu je též třeba doplnit, že není možné si k podpoře legálně přivydělat. Toto může vést k pracovním poměrům takzvaně na černo. Jinak není nikomu samozřejmě bráněno v přivýdělku, zatímco je veden na pracovním úřadě, jen pak zaniká nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Na úplný závěr se hodí doplnit nejčastější důvody, proč zaměstnanec neukončí jemu nevyhovující zaměstnání, se kterými jsem se za svou dosavadní pracovní zkušenost setkal. Nejčastějším důvodem je strach rozvázat pracovní poměr jakýmkoliv jím dostupným způsobem. Tento strach u kolegů mého věku nejčastěji pramenil právě z neznalosti zákona, zatímco u starších kolegů převažuje odpovědnost vůči rodině a svému blízkému okolí.

Summary

My thesis is focused on the topic of termination of employment. It's main objective was to provide theoretical interpretation of the applicable regulations and demonstrate the practical impact of this adjustment on the following scenarios in the context of my findings.

The theoretical part analyzes in detail the arrangements contained in the Law No. 262/2006 Coll., valid and effective till the date of October 1st 2015. Apart the law I studied related judicature and commentary in related literature. The thesis's theoretical part follows the structure of the law chosen by the legislator and provides a comprehensive interpretation.

The practical part is introduced by determining the hypotheses which are supposed to be verified or falsified by the data I have collected. Hypotheses that are non-specifically oriented were consulted with HR workers while hypotheses that are about economical effects of termination on employees were from my own experience and from what I have learned of unemployment law and support given to unemployed.

For verification or falsification of hypotheses, I have used data obtained from major regional employer in Karlovarský kraj called Sokolovská uhelná a.s.

Použitá literatura a zdroje

1. Monografie a odborná literatura

- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- GREGOROVÁ, Zdeňka (ed.). *Pracovní právo 2014: zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 1.-3. října 2014.* Brno: Masarykova univerzita, 2014. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, svazek 511. ISBN 978-80-210-7785-0.

2. Judikatura, legislativa

- Nový občanský zákoník: zákon č. 89/2012 Sb.
- Zákoník práce: zákon č. 262/2006 Sb.
- Zákon o pobytu cizinců na území České republiky: zákon č. 326/1999 Sb.
- Zákon o zaměstnanosti: zákon č. 435/2004 Sb.
- Trestní zákoník: zákon č. 40/2009 Sb.
- Zákon o důchodovém pojištění : zákon č. 155/1995 Sb.
- Nález Ústavního Soudu č. 116/2008 Sb.
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2010 sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

3. Ostatní prameny

- PLÁNIČKOVÁ, Zuzana. *Dohoda o rozvázání pracovního poměru versus výpověď z pracovního poměru* [online]. In: 2015 [cit. 2016-02-10]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/dohoda-versus-vypoved-pravo.aspx>
- JANÁKOVÁ, A. *Předpoklady vs požadavky pro výkon práce podle zákoníku práce.* In: BOZPPROFI.CZ [online]. 2014, Dostupné z: <http://www.bozpprofi.cz/predpoklady-vs-pozadavky-pro-vykon-prace-podle->

zakoniku-prace-

uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiFex8aNsexDGWcEWLDBR_98/

- Acta Universitatis Carolinae Iuridica. 2014, 2014(4). ISSN 2336-6478
- ZEMAN, Bohumil. *Sokolovská uhelná musí zeštíhlet. Nabízí dvanáct platů jako odchodné*. In: Idnes.cz [online]. 27. února 2014 19:43. [cit. 2016-7-25]. Dostupné z: http://vary.idnes.cz/zestihleni-sokolovska-uhelna-dki-/vary-zpravy.aspx?c=A140227_161257_vary-zpravy_slv
- Portál ministerstva práce a sociálních věcí, https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda
- Český statistický úřad, <https://www.czso.cz/>
- <http://www.ius-wiki.eu>

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Zaměstnanec A: 3 měsíce nezaměstnaný	43
Tabulka 2 - Zaměstnanec B: 3 měsíce nezaměstnaný	45
Tabulka 3 - Srovnání zaměstnanců po dobu trvání celého období nároku na podporu	45
Tabulka 4 - Skončení pracovního poměru 2014	46
Tabulka 5 - Skončení pracovního poměru dohodou 2014	47
Tabulka 6 - Skončení pracovního poměru 2015	48
Tabulka 7 - Skončení pracovního poměru dohodou 2015	49
Tabulka 8 - Skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance 2014/2015	49
Tabulka 9 - Typy skončených pracovních poměrů za roky 2014 a 2015	50

Přílohy

1. Tabulka s daty poskytnutých Sokolovskou Uhelnou a.s. rok 2014
2. Tabulka s daty poskytnutých Sokolovskou Uhelnou a.s. rok 2015

Do počtu byli zařazeni všichni zaměstnanci, kteří ukončili pracovní poměr od 1. 1. do 31. 12. příslušného roku (neodpovídá to statistickým číslům v rozbořech)

ROK 2014 průměrná výše vyplaceného § 73a odst. 2 ZP
odstupného: průměrná doba v pracovním průměrná doba v pracovním
 poměru poměru

celkem skonceni pracovního poměru celkem: 355 398 211 Kč roky bez odst. 23a odst. 2 ZP roky

Důvod: odchod do různých typů důchodu + úmrtí	87					
SPP-dohoda-PrDuch	26			31		
SPP-dohoda-ID3-stupeň	6			27		
SPP-dohoda-předcasny SD	7			22		
SPP-dohoda-SD	4			31		
SPP-úmrtí	9			25		
SPP-uplynutí doby určité-PrDuch	18			36		
SPP-uplynutí doby určité-SD	13			31		
SPP-vyp.zam.-PrDuch	1			26		
SPP-vyp.zam.-předcasny SD	2			19		
SPP-vyp.zam.-SD	1			26		
Důvod: odchod zdravotní důvody	9					
SPP-dohoda-dlouhod.nezpůsob.zdrav.dův.	1			17		
SPP-dohoda-úraz, expozice	2		2	23		
SPP-vyp.org.-dlouhod.nezpůsob.zdr.dův.	5			29		
SPP-vyp.org.-zdrav.nezpůsoblost	1			2		
Důvod: nadbytečnost	156					
SPP-dohoda-nadbytečnost	153		152	27		29
SPP-vyp.org.-nabýtečnost	3		1	32		19
Důvod: zájem o skončení zaměstnání	37					
SPP-dohoda-bez udání důvodu	21			10		
SPP-dohoda-rodina	1			23		
SPP-dohoda-studium	1			3		
SPP-vyp.zam.-bez udání důvodu	14			12		
Důvod:	12					
SPP-okam.zruš.org.-porušování předpisů	12			13		
Důvod: vyčlenění činnosti měření a regulace do	54					
definované společnosti	54					
SPP-přechod práv a povinností	54			23		

Do počtu byli zakazeni všichni zaměstnanci, kteří ukončili pracovní poměr od 1. 1. do 31. 12. příslušného roku (neodpovídá to statistickým číslem v rozbořech)

ROK 2015 průměrná výše vyplaceného § 73a odst. 2 ZP

odstupného: průměrná doba v pracovním průměrná doba v pracovním

poměru poměru

Celkem skončení pracovního poměru celkem: **273** **324 728 Kč** roky

Důvody: odchod do různých typů důchodu + úmrtí **72**

SPP-dohoda PrDuch	14		36		
SPP-dohoda-ID3.stupeň	7		26		
SPP-dohoda-předčasný SD	2		38		
SPP-dohoda-SD	7		39		
SPP-úmrtí	5		18		
SPP-uplynutí doby určité-PrDuch	21		31		
SPP-uplynutí doby určité-SD	4		36		
SPP-výp.zam.-PrDuch	1		33		
SPP-výp.zam.-předčasný SD	11		31		
SPP-výp.zam.-SD					
Důvody: odchod z pracovního poměru	9				

SPP-dohoda-dlouhod.nezpůsob.zdrav.dův.					
SPP-dohoda-úraz, expozice	2	2	33		
SPP-výp.org.-dlouhod.nezpůsob.zdr.dův.	7		18		
SPP-výp.org.-zdrav.nezpůsobilost					
Důvody: nadbytečnost	76				

SPP-dohoda-nadbytečnost	75	75	30	0	
SPP-výp.org.-nadbytečnost	1	1	5	0	
Důvody: zájem o skončení zaměstnání	62				

SPP-dohoda-bez udání důvodu	22		10		
SPP-dohoda-rodina	1		8		
SPP-dohoda-studium	0				
SPP-výp.zam.-bez udání důvodu	36		12		
SPP-výp.zam.-přechod práv a povinností	3		18		
Důvody:	15				

SPP-okam.zruš.org.-porušování předpisů	15		10		
Důvody: vyřízení činnosti distribuce tepla a část údržbářských činností do dceřiných společností	38				

SPP-přechod práv a povinností	38		22		
Důvody:	1				

SPP-uplynutí doby určité bez specifikace	1		1		
--	---	--	---	--	--