Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Dagmar Kozáková

Platné skončení pracovního poměru a nároky s tím související

Diplomová práce

Olomouc 2013

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma platné skončení pracovního poměru a nároky s tím související vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci dne 21. 3. 2013

……...

Dagmar Kozáková

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Bc. Patrikovi Matyáškovi, Ph.D. za jeho pomoc, cenné rady a připomínky, které mi poskytl. Rovněž bych chtěla poděkovat Mgr. Evženii Barboříkové za provedení jazykové korektury. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat svému příteli Ing. Tomášovi Titzovi za jeho podporu při studiu.

Obsah

Seznam zkratek 6
1 Úvod 7
2 Skončení pracovního poměru na základě právních úkonů účastníků 9
2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru 9
2.2 Výpověď 11
2.2.1 Výpověď daná zaměstnancem 14
2.2.2 Výpověď daná zaměstnavatelem 15
2.2.3 Ochrana před výpovědí 23
2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru 26
2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 26
2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem 28
2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době 30
3 Skončení pracovní poměru na základě právní události 33
3.1 Smrt zaměstnance 33
3.2 Smrt zaměstnavatele 33
3.3 Uplynutí doby 34
4 Skončení pracovního poměru ve zvláštních případech 36
4.1 Skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti 36
4.2 Skončení pracovního poměru odvoláním vedoucího zaměstnance 37
4.3 Hromadné propouštění 38
5 Nároky související se skončením pracovního poměru 40
5.1 Pracovní posudek 40
5.2 Potvrzení o zaměstnání 41
5.3 Odstupné 44
5.3.1 Obecně o odstupném 44
5.3.2 Odstupné z organizačních důvodů 45
5.3.3 Institut kompenzace 49

5.3.4 Odstupné ze zdravotních důvodů 50

5.3.5 Smluvní odstupné 51

5.3.6 Zánik nároku na odstupné 52

6 Skončení pracovního poměru v Německu 53

7 Srovnání české právní úpravy skončení pracovního poměru s úpravou německou 59

8 Závěr 61

Seznam použitých zdrojů 63

Shrnutí / Summery 69

Klíčová slova / Key words 70

Seznam zkratek

a násl. – a následující

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

BGB - Das Bürgerliche Gesetzbuch

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

KSchG - Kündigungsschutzgesetz

LZPS - usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České Republiky

OZ - zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

tzv. - takzvaný

ust. – ustanovení

ZoZ - zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

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

1 Úvod

Tato práce je věnovaná problematice platného skončení pracovního poměru a nárokům s tím souvisejících. Cílem mé práce bude analyzovat platnou a účinnou právní úpravu jak z pohledu teorie, tak z pohledu soudní praxe. V této práci bych ráda komplexně pojednala o všech možnostech skončení pracovního poměru, které platná právní úprava v České republice nabízí, a následně bych navázala na instituty, jež jsou se skončením pracovního poměru neodmyslitelně spjaty.

Skončení pracovního poměru je velmi aktuální téma, dotýkající se v běžném životě každého z nás, a dle mého názoru je jeho perfektní znalost nezbytným předpokladem pro výkon právnické profese. Tato problematika je pro mě atraktivní a zajímavá a věřím, že mi její znalost do budoucí praxe bude velkým přínosem.

Lze konstatovat, že při skončení pracovněprávního vztahu proti sobě stojí dva principy. Na jedné straně se jedná o princip stability a ochrany pracovněprávního vztahu a na druhé straně princip pružnosti, mezi kterými je třeba hledat určitý kompromis. Účastníci pracovních vztahů tedy musí být při skončení pracovního poměru dostatečně zákonem chráněni a současně je nutné, aby jim při skončení pracovněprávního vztahu byla poskytnuta určitá smluvní volnost za účelem dosažení flexibility pracovního vztahu. Ne vždy je lehké pro zákonodárce přijmout takovou právní úpravu, která by vyhovovala všem účastníkům, příkladem může být délka výpovědní doby, která může být stanovena v jedné, zákonem stanovené délce, nebo můžeme výpovědní dobu učinit závislou na počtu odpracovaných let, každá z těchto úprav má své klady i zápory.

Dalším důvodem, proč mě předmětné téma zaujalo, je velká novelizace, která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2012. S účinností této novely doznala změn řada ustanovení týkajících se skončení pracovního poměru, nejvýraznější změnu zaznamenala právní úprava odstupného, která byla téměř celá novelizována. Mým cílem je na tyto změny vždy upozornit a zhodnotit jejich význam. Samozřejmostí je zakomponování relevantní soudní judikatury a práce s poznámkovým aparátem. Prameny této práce bude tedy odborná literatura, aktuální právní předpisy, odborné vědecké články, soudní judikatura a některé elektronické články.

Práce je systematicky členěná do 8 kapitol včetně úvodu a závěru. Těžištěm mé diplomové práce bude kapitola druhá, kde podrobně rozeberu způsoby skončení pracovního poměru na základě právních úkonů účastníků, kterými jsou dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď ve zkušební době. V kapitole třetí dále pojednám o

skončení pracovního poměru na základě právní události. Následovat bude kapitola čtvrtá, ve které nastíním některé zvláštní případy skončení pracovního poměru. Dále zaměřím svou pozornost na instituty navazující na skončení pracovního poměru, kterými jsou pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání a odstupné, a to konkrétně v kapitole páté. V kapitole šesté bych se ráda soustředila na německou právní úpravu skončení pracovního poměru. V této kapitole zmíním možné formy skončení pracovního poměru dle německého práva a ve stručnosti bych o některých z nich pojednala. Tento stát jsem si vybrala z toho důvodu, že na základě znalosti německého jazyka můžu čerpat z původních právních předpisů, kde nejvýznamnějším právním předpisem je Německý občanský zákoník („BGB“), který je výsledkem kodifikace občanského práva, jež proběhla v 19. století. V sedmé předposlední kapitole srovnám českou právní úpravu s úpravou německou, kdy uvedu společné znaky jednotlivých právních úprav a současně jejich největší rozdíly.

2 Skončení pracovního poměru na základě právních úkonů účastníků

2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon zaměstnance a zaměstnavatele, na jehož základě končí pracovní poměr sjednaným dnem. Den skončení pracovního poměru patří mezi podstatné náležitosti dohody, může být určen konkrétním dnem v měsíci nebo také určitou právní skutečností jako například dokončením určitého pracovního úkolu, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance apod. Vždy je potřeba takovýto den stanovit určitě a srozumitelně.[1]

Aby byla dohoda uzavřena platně, musí být respektovány obecné náležitosti pro uzavírání smluv a podmínky platnosti právních úkonů dle OZ.[2] To znamená zejména ustanovení v hlavě čtvrté OZ o právních úkonech, kdy právní úkon musí být učiněn svobodně, vážně, určitě a srozumitelně, nesmí být učiněn v tísni a za nápadně nevýhodných podmínek, vůle jednajícího musí být prostá omylu. Právní úkon by nebyl učiněn svobodně, pokud by si jej druhý účastník vynutil tzv. bezprávní výhružkou. Bezprávní výhružkou je vynucováno něco, co nesmí být vynucováno, přičemž může spočívat v tom, že je vyhrožováno něčím, co účastník vůbec není oprávněn provést (například hrozba ublížení na zdraví, hrozba značné škody na majetku), nebo co sice oprávněn provést je, ale nesmí tím hrozit tak, aby tím pohnul někoho k určitému právnímu úkonu (například hrozba, že bude nahlášen příslušným orgánům za trestný čin, který spáchal). Dále musí platit, že bezprávní výhružka musí vzbuzovat důvodnou obavu, musí být adresována tomu, koho právní úkon se vynucuje nebo osobám mu blízkým, a nakonec musí existovat příčinná souvislost mezi jednáním a bezprávní výhružkou.[3] Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001 judikoval, že se *nejedná o bezprávní výhružku ani o zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.* Zde totiž hrozí něčím, co je oprávněn učinit a tento nátlak na zaměstnance bude oprávněný.

[1] KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce – Komentář s judikaturou.* Praha: Leges, 2012, s. 231.
[2] KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012.* Praha: EUROUNION, 2012, s. 98.
[3] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. října 2003, sp. zn. 33 Odo 712/2003

Jedna z dalších náležitostí dohody o skončení pracovního poměru je její písemná forma. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru. Písemná forma byla rovněž vyžadována před účinností velké novely zákoníku práce, tehdejší zákonné ustanovení § 49 odst. 2 ZP obsahovalo dodatek „jinak je neplatná".[4] Zde bych si dovolila krátký exkurz do problematiky neplatnosti právních úkonů. Zákoník práce z roku 2006 vycházel z obecné koncepce relativní neplatnosti právních úkonů a pouze v případě právních úkonů směřujících ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr šlo o neplatnost absolutní. Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, změnil uvedené pravidlo a nahradil ho bez výjimky koncepcí relativní neplatnosti, která měla přispívat k právní a sociální jistotě účastníků pracovněprávních vztahů. Pokud uvedené pravidlo aplikujeme na dohodu o zrušení pracovního poměru dle právní úpravy účinné do 31. prosince 2011, zjistíme, že tedy dohoda o zrušení pracovního poměru musela být písemná, ale neplatnosti se účastník pracovněprávního vztahu musel dovolat. Důsledkem novelizace účinné od 1. ledna 2012 zákoník práce preferuje neplatnost relativní, tedy dává účastníkům prostor pro autonomii vůli a absolutní neplatnost zavádí pouze pro zákonem stanovené případy. Na případy, kdy není dodržena písemná forma dohody o zrušení pracovního poměru, se vztahuje § 20 odst. 1 ZP, který říká: „*Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.*" Zajímavou otázkou ovšem je, zda se jedná o neplatnost relativní či absolutní, ZP v tomto ohledu mlčí. Dle názoru Petra Bezoušky a Petra Hůrky[5] bychom neměli přistupovat k paušálnímu řešení, naopak bychom měli vždy zkoumat účel zákonem stanovené formy. V situacích, kdy je uzavřena ústní dohoda o rozvázání pracovního poměru a následně zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci a zaměstnanec přestane docházet do práce, se jeví vhodnější upřednostnit neplatnost relativní, jelikož nedochází k porušování základních zásad pracovního práva, nejsou narušena práva třetích osob, a tedy neexistuje důvod pro ochranu zaměstnance a trvání pracovního vztahu. Účastníkům je ovšem dána možnost vadu dodatečně zhojit tím, že vadu odstraní – tedy sepíšou dohodu písemně – hovoříme pak o tzv. konvalidaci a právní úkon se stane platný.

[4] Dle pojetí neplatnosti právních úkonů zákoníkem práce účinného do 31. prosince 2011 pokud by takový dodatek chyběl, nebylo nedodržení formy v soukromoprávní sféře sankcionováno.
[5] BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy,* 2012, roč. 20, č. 6, s. 196.

V souladu se zásadou smluvní volnosti jsou zaměstnanec i zaměstnavatel oprávněni ukončit pracovní poměr z jakéhokoli důvodu, to znamená i v případech, kdy by jednostranné rozvázání pracovního poměru nepřipadalo vůbec v úvahu. Dohodou o rozvázání pracovního poměru může být rozvázán jakýkoli druh pracovního poměru (tzn. pracovní poměr na dobu neurčitou, určitou, a také vedlejší pracovní poměr).[6] Při uzavíráni dohody subjekty vyjadřují svou vůli pracovní poměr skončit a můžeme předpokládat, že se tak děje v zájmu zaměstnance i zaměstnavatele, proto zákonodárce ponechává subjektům možnost skončit pracovní poměr z jakéhokoli důvodu i bez uvedení důvodu.

Novelou účinnou od 1. ledna 2012 bylo ze zákoníku práce vypuštěno ustanovení § 49 odst. 2 druhá věta, které nám říkalo, že důvody musí být v dohodě stanoveny, požaduje-li to zaměstnanec. Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 14. 7. 2011, sp.zn. 21 Cdo 1779/2010, stanovil, že důvod rozvázání pracovního poměru není náležitostí dohody. Pokud (ne)uvedené důvody neodpovídají faktickým důvodům, na základě kterých bylo přistoupeno k dohodě, nezakládá to neplatnost rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec nadále může žádat, aby v dohodě byly důvody specifikovány, zaměstnavatel mu ovšem už nemusí vyhovět. V případě, že zaměstnavatel nechce požadavku vyhovět, má zaměstnanec možnost takovou dohodu vůbec neuzavřít.

2.2 Výpověď

Výpovědí rozumíme jednostranný právní úkon, jímž dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Jelikož se jedná o právní úkon jednostranný, dochází ke skončení pracovního poměru zcela nezávisle na vůli druhého účastníka, jeho stanovisko je právně irelevantní.[7]

Jak vyplývá z ustanovení § 50 odst. 1 ZP, musí být výpověď písemná. Nesplněním tohoto požadavku se výpověď stává absolutně neplatnou dle § 20 odst. 3 ZP, který nám říká, že jednostranné právní úkony jsou pro vadu formy právního úkonu neplatné vždy. Dřívější právní úprava zakládala svou formulací „jinak je neplatná“ neplatnost relativní.

Další nezbytnou podmínkou platnosti výpovědi je její účinné doručení. Zákoník práce upravuje doručování v hlavě čtrnácté. Zaměstnanci musí být výpověď doručena do vlastních rukou a to na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě

[6] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 214.
[7] JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď - z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele.* 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2000, s. 11.

nebo služby elektronických komunikací.[8] Pokud takovýto postup nebude možný, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Zákon preferuje osobní doručení. Až v okamžiku, kdy osobní doručení není možné, může zaměstnavatel přistoupit k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, nesplnění této povinnosti může mít za následek neúčinnost doručení.[9] Písemnost se zasílá na dodejku, zásadně do vlastních rukou. Zaměstnavatel splní svou povinnost v momentu, kdy si zaměstnanec písemnost převezme. Z důvodu právní ochrany zaměstnavatele je zákonem stanovena právní fikce doručení. Nastává v tom případě, kdy zaměstnanec nebyl provozovatelem poštovních služeb zastižen. V takovém případě se písemnost uloží u provozovatele, a pokud není do 10 pracovních dnů zaměstnancem vyzvednuta, nastává posledním dnem fikce doručení. V praxi se ovšem může vyskytnout nesoulad, jelikož Česká pošta takovou lhůtu ve svých podmínkách nezná a uložení zásilky počítá na dny kalendářní.[10]

Ze soudní praxe také vyplývá, že pokud by výpověď převzala nezmocněná třetí osoba (například rodinný příslušník) a i kdyby byla taková výpověď zaměstnanci řádně předána, nebyla by taková výpověď považována za doručenou.[11] Pokud by zaměstnanec zásilku odmítl přijmout nebo neposkytl součinnost, považuje se zásilka za doručenou dnem, kdy k tomuto znemožnění došlo. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010, pokud je zaměstnanci doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, odesílá se písemnost „na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známá" a to jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou". Pokud se ale zaměstnanec na uvedené adrese nezdržuje a tuto informaci zaměstnavateli nesdělí, bereme takovouto skutečnost za neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti a potom jako den doručení písemnosti bereme den, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl písemnost zaměstnanci předat. Případy odmítnutí zásilky spadají na situace, kdy k odmítnutí převzetí zásilky dojde zaměstnancem osobně (tzn. předáním listiny do vlastních rukou), může se tak stát i po skončení pracovní doby například v restauraci, na ulici apod. Zásadně nestačí pouhé „znemožnění osobního předání" (př. telefonické oznámení zaměstnavatele, že

[8] Definici pojmů síť nebo služba elektronických komunikací najdeme v ust. § 2 odst. Písm. h) a n) zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

[9] TOMŠEJ, Jakub; KRATOCHVÍLOVÁ, Pavla. *Past na výpověď: doručování [online]*.PRAVNIRADCE.IHNED.CZ, 23. července 2012 [cit. 11. listopadu 2012]. Dostupné na <http://pravniradce.ihned.cz/c1-56695060-past-na-vypoved-dorucovani>.

[10] Tamtéž.

[11] srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000

zaměstnanci bude doručována nějaká písemnost). Po zaměstnanci totiž nelze spravedlivě požadovat, aby byl v určitou dobu na zaměstnavatelem konkrétně určeném místě.

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel souhlasí, je možné mu doručit písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, musí být podepsána zaručeným elektronickým předpisem. Výpověď je možné odvolat, ale pouze se souhlasem druhé strany,[12] odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemný. Okamžik doručení je rozhodující pro začátek běhu výpovědní doby.

Dle dikce § 51 odst. 2 ZP „začíná výpovědní doba prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce“. Smyslem výpovědní doby je poskytnout subjektům určitý prostor k úpravě vlastních poměrů, výpověď by totiž neměla druhého účastníka neúměrně poškodit a měl by být po určitou dobu chráněn před bezprostředními následky výpovědi. [13]

Zákoník práce stanovuje minimální délku výpovědní doby a to dva měsíce. Horní hranice výpovědní doby určena není, pokud se chtějí zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout na delší výpovědní době, musí tak učinit smlouvou.[14] Dle § 51 odst. 1 ZP musí být výpovědní doba vždy pro zaměstnance i pro zaměstnavatele stejná. Nelze tedy platně ujednat například dvouměsíční výpovědní dobu pro zaměstnavatele a tříměsíční pro zaměstnance. Jelikož je výpovědní doba časový úsek, který musí uplynout, aby pracovní poměr skončil, nazýváme tento úsek dobou. Někdy se můžeme setkat s pojmem výpovědní lhůta, takové vyjádření je ovšem nesprávné, jelikož lhůtou rozumíme určitý časový úsek k uplatnění nároku.[15] Pokud nahlídneme do právních úprav v mnoha zemích Evropy, zjistíme, že výpovědní doba bývá často odstupňovaná podle doby trvání pracovního poměru zaměstnance u daného zaměstnavatele, jako příkladem lze uvést Rakousko, kde výpovědní doba činí 5 měsíců po 25 letech pracovního poměru, nebo dále Německo, kdy výpovědní doba dosahuje až 7 měsíců po 20 letech pracovního poměru. Tento institut ale může být spíše na škodu, pokud smluvní strany vyjádří vůli pracovní poměr ukončit, mělo by k tomu dojít v přijatelně krátké době, jelikož spolupráce stran je už výpovědí narušena, výkon pracovněprávních povinností už

[12] Příkladem může být situace, kdy je dána výpověď pro organizační změny (z důvodu nadbytečnosti) a následně je rozhodnutí o organizační změně zrušeno, výpověď se pak neruší automaticky, ale je třeba její odvolání se souhlasem druhé strany.
[13] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní…,* s. 221.
[14] K dohodě o delší než minimální výpovědní době lze přistoupit pouze do okamžiku, než taková doba začala běžet (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009).
[15] NĚŠČÁKOVÁ, Libuše; JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 v praxi.* 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2012, s. 92.

nemusí být realizován optimálně. V těchto případech se jeví vhodnější postupovat cestou finanční kompenzace, kdy každá ze stran by měla mít možnost nedodržet výpovědní dobu s tím, že poskytne druhé straně určitou peněžitou náhradu (například ve výši průměrného výdělku odpovídající době, o níž byla výpověď zkrácena).[16] Tento institut se nazývá tzv. „vykoupení se zaměstnání“, naše právní úprava takovou možnost neupravuje a bylo by vhodné *de lege ferenda* zavedení tohoto institutu zvážit, jelikož by byla umožněna větší flexibilita v rámci pracovněprávního vztahu. V praxi totiž mohou vznikat situace, kdy zaměstnanec potřebuje pracovní poměr ukončit v co nejkratší době a setrvání v pracovním poměru po celou dobu výpovědní doby je pro něj přitěžující, proto by bylo vhodné, aby mu byla dána možnost se ze zaměstnání „vykoupit“ za určitou finanční kompenzaci, která by odpovídala újmě, kterou zaměstnavatel pocítí v případě předčasného skončení pracovního poměru. Taková možnost by měla být dána i zaměstnavateli, pokud nemá zájem na tom, aby zaměstnanec u něj nadále vykonával práci s tím, že mu poskytne odpovídající finanční náhradu.[17] V důvodové zprávě návrhu zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, se můžeme dočíst, že existovala dokonce varianta, která by účastníkům dávala oboustranné právo požadovat na druhém účastníkovi zkrácení výpovědní doby tak, aby trvala minimálně 1 měsíc, a druhému účastníkovi bylo poskytnuto peněžité vyrovnání, které by představovalo poměrnou část průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Tato varianta se ovšem neujala a výpovědní doba tak zůstala stejná - tzn. 2 měsíční.

2.2.1 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec je oprávněn dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnanec není zákonem vůbec omezen a může rozvázat pracovní poměr prakticky kdykoli. Pro výpověď zaměstnance platí již výše uvedené obecné podmínky, což jsou písemná forma, doručení druhému účastníkovi pracovního poměru a obecné náležitosti právního úkonu.

O speciální případ výpovědi zaměstnance půjde v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Do zákoníku práce byl v souvislosti s touto problematikou včleněn nový paragraf a to

[16] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 180.
[17] HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – Princip flexijistoty v českém pracovním právu.* Praha: Auditorium, 2009, s. 102-103.

§ 51a ZP, k této skutečnosti došlo za účelem harmonizace vnitrostátního práva s právem EU, a to konkrétně se směrnicí Rady 2001/23/ES.[18] Evropský soudní dvůr ve svých rozhodnutích už několikrát judikoval, že zaměstnanec nemůže být v důsledku převodu práv a povinností nucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si svobodně nezvolil. Proto je v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky umožněno zaměstnanci, aby podal výpověď. Pracovní poměr potom skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Není totiž spravedlivé požadovat po zaměstnanci, aby setrvával v pracovním vztahu, který nesplňuje jeho očekávání a představy.[19]

2.2.2 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně vyjmenovaných v zákoně. Dle § 50 odst. 4 ZP musí být důvod ve výpovědi skutkově vymezen natolik jasně a určitě, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Jak vyplývá z judikatury Nejvyššího soudu[20] „důvod výpovědí musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhou smluvní stranu pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěla smluvní strana projevit, tj. který zákonný důvod uplatňuje. Ke splnění hmotně právní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž smluvní strana spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává.“ Nesplnění této povinnosti má za následek neplatnost výpovědi. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Problematiky skončení pracovního poměru se dotýká Úmluva mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 *(Convention No. 158 concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer)*, která sice nebyla Českou republikou ratifikována, nicméně jako taková je respektována. Dle čl. 4 Úmluvy smí být zaměstnanci dána výpověď pouze

[18] Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.
[19] KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce…,* s. 240.
[20] srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

z oprávněných důvodů, které mohou spočívat ve ztrátě způsobilosti zaměstnance, v jeho chování nebo v provozních důvodech. V následujících článcích jsou uvedeny důvody, které oprávněné nejsou, příkladem si můžeme uvést diskriminační důvody, těhotenství, mateřská či rodičovská dovolená, členství v odborech, účast v řízení proti zaměstnavateli apod.

Proč je zaměstnavatel oprávněn dát výpověď zaměstnanci pouze z důvodů v zákoně uvedených? Zaměstnanci, jakožto slabší straně, poskytuje zákon silnější ochranu, zejména chrání stabilitu pracovního poměru a právní a sociální jistotu zaměstnance.[21] Výpovědí může být zaměstnanec citelně zasažen. Za účelem zmírnění následků jsou stanoveny taxativní důvody, ze kterých je možno dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel jakožto silnější ekonomický subjekt má daleko výraznější postavení, a proto je mu možnost dát výpověď určitým způsobem zkomplikována.[22]

Důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel výpověď, lze členit následovně:

a) organizační důvody, např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance vzhledem k organizačním změnám [§ 52 písm. a)-c) ZP],
b) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance [§ 52 písm. d), e) ZP],
c) nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance [§ 52 písm. f) ZP],
d) důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci [§ 52 písm. g) ZP],
e) z důvodu porušení zvlášť hrubým způsobem povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce [§52 písm. h) ZP].[23]

Ad a) Jak bylo uvedeno výše, pod organizačními důvody rozumíme situace, kdy je zaměstnavatel nebo jeho část rušen nebo přemísťován, dále také případy, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným. Takové výpovědní důvody musí existovat v okamžiku, kdy zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dává. Pokud by pracovní poměr skončil dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, pak by byla výpověď neplatná.[24]

Zrušení zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel zaniká jako právní subjekt bez právního nástupnictví, na rozdíl od tzv. zániku zaměstnavatele, kde k zániku dochází

[21] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 5. dopl. a podst. přepr. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 246.
[22] GALVAS. Milan a kol. *Pracovní…,* s. 218.
[23] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní…,* s. 246.
[24] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97

sloučením či rozdělením, tj. jsou tu nástupnické subjekty. Zrušení zaměstnavatele má za následek zánik jeho podnikatelské činnosti a tím pádem zaměstnavatel nemá právní ani faktickou možnost zaměstnance nadále zaměstnávat. Zrušením části zaměstnavatele rozumějme případy, kdy je zrušena pouze část stávajícího zaměstnavatele a zaměstnavatel ztrácí možnost zaměstnance zaměstnávat podle pracovní smlouvy. Co se rozumí částí zaměstnavatele, vymezila česká judikatura, kdy „částí zaměstnavatele (patrně jak právnické, tak fyzické osoby) rozumíme organizační jednotku, útvar nebo jinou složku zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, která se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Obvykle má taková složka vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele a v jejím čele zpravidla stojí nějaký vedoucí pracovník.“[25] To znamená, že takovou částí může být například dílna, výrobna, závod, odbor atd.

V případě přemístění zaměstnavatele[26] se jedná o situace, kdy sice zaměstnavatel bude moct zpravidla zaměstnávat všechny zaměstnance, ale už ne v místě výkonu práce, které bylo ujednáno v pracovní smlouvě. Pokud tedy nebude zaměstnanec s novým místem výkonu práce souhlasit, bude dán důvod výpovědi dle § 52 písm. b) ZP. O něco složitější budou případy přemístění části zaměstnavatele, kdy výpověď bude moct být dána pouze tehdy, kdy nebude možné zaměstnance zaměstnat v původním místě (tam, kde zbytek zaměstnavatele zůstává), v místě bydliště zaměstnance nebo zaměstnanec nebude souhlasit s výkonem práce na novém místě. [27]

Zaměstnavatelem může být jak právnická tak fyzická osoba, i když jsou ustanovení vzhledem k fyzickým osobám ne příliš vhodná, ustálilo se v praxi, že pod výrazem zrušení fyzické osoby máme na mysli případy, kdy fyzická osoba ruší svou podnikatelskou činnost, a tedy končí v postavení zaměstnavatele.[28]

Dále se podívejme blíže na další, v praxi nejfrekventovanější výpovědní důvod a to na tzv. nadbytečnost zaměstnance, která je upravena v § 52 písm. c) ZP. Aby zaměstnavatel mohl tento výpovědní důvod uplatnit, musí existovat dva předpoklady. Prvním předpokladem je existence rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu:

[25] VÍGHOVÁ, Vlasta. Příloha-otázky a odpovědi. *Práce a mzda,* 2012, roč. 60, č. 8, s. 9
[26] „Jestliže je v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, je možno za přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) pokládat změnu jeho sídla.“ (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2001, sp. zn.: 21 Cdo 730/2000 NS)
[27] GALVAS. Milan a kol. *Pracovní právo…,* s. 226.
[28] NĚŠČÁKOVÁ, Libuše; JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012…*, s. 93.

- o změně jeho úkolů,
- o změně technického vybavení,
- o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo
- o jiných organizačních změnách.

Druhým předpokladem je příčinná souvislost mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance.

O výběru zaměstnanců, kteří se stanou nadbytečnými, rozhoduje zaměstnavatel, je to jeho výsadní právo a soudu nepřísluší toto rozhodnutí přezkoumávat.[29] Toto oprávnění je ale omezeno zákazem přímé a nepřímé diskriminace v pracovněprávních vztazích, jak to stanoví směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES a směrnice 2000/78/ES.[30]V praxi se můžeme setkat s případy, kdy je zaměstnanec propuštěn z důvodu nadbytečnosti, ovšem v blízké době je na jeho místo dosazen nový zaměstnanec, který vykonává úplně tu samou práci, takové případy zpravidla vypovídají o neopodstatněnosti výpovědního důvodu pro nadbytečnost. Nicméně není podmínkou snížení počtu zaměstnanců, výpovědní důvod může být dán i v tomto případě, organizační změna se může týkat složení zaměstnanců z hlediska kvalifikace.

Do konce roku 2006 byla v zákoníku práce stanovena povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou pro něj vhodnou práci, pokud se zaměstnanec stal nadbytečným v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Toto ustanovení bylo s účinností od 1. ledna 2007 vypuštěno, nicméně v souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné si takový závazek stanovit v kolektivní smlouvě.[31]

Ad b) Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP spadá na případy, kdy zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li nejvyšší přípustné expozice.[32] Podmínkou k užití tohoto výpovědního důvodu je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských

[29] SOUČKOVÁ, Marie. *Vznik, změna a skončení pracovního poměru v soudní praxi.* Praha: C. H. Beck, 1997, s. 17.
[30] O diskriminaci by se dle těchto směrnic jednalo, pokud by důvod, na základě kterého by zaměstnavatel vybíral nadbytečného zaměstnance, spočíval v diskriminačních kritériích, jako je pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu apod.
[31] BERKA, Vít. *Otázky z praxe pracovního práva.* Třinec: Resk, 2011, s. 36.
[32] Nejvyšší přípustná expozice se stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, a spočívá – v zájmu prevence onemocnění profesionálního původu – v určeném počtu směn, po jejichž odpracování nesmí zaměstnanec tuto práci vykonávat. Nejvyšší přípustnou expozici pro práce vykonávané na vybraných pracovištích stanoví rozhodnutím krajská hygienická stanice jako příslušný orgán ochrany veřejného zdraví – § 78 odstavec 1 písm. b), § 78 odstavec 2 a § 82 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

služeb[33] nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. V okamžiku dání výpovědi musí již být posudek vydán. „Rozhodnutí o přiznání invalidního nebo částečného invalidního důchodu (dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) není samo o sobě důvodem k uplatnění tohoto výpovědního důvodu.“[34]

Dalším výpovědním důvodem, který se taktéž dotýká zdravotního stavu zaměstnance, je výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZP. V tomto případě pozbyl zaměstnanec způsobilost dlouhodobě konat dosavadní práci. Opět je zde podmínkou vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, ve kterém je konstatována nemožnost dalšího konání dosavadní práce. Nestačí pouhé doporučení. Tento stav musí být dlouhodobý, tj. trvat déle než jeden rok.

Ad c) Další výpovědní důvody, které se týkají chování zaměstnance, najdeme v ustanovení § 52 písm. f) ZP. Zmíněné ustanovená nám říká, že pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje požadavky pro řádný výkon této práce, je zaměstnavatel oprávněn dát takovému zaměstnanci výpověď. V tomto bodě je třeba upozornit na nutnost rozlišovat pojmy „předpoklady“ a „požadavky“. Kdy předpoklad stanoví právní předpis, zatímco požadavky stanoví sám zaměstnavatel. Předpoklady dopadají na všechny zaměstnance, kteří u zaměstnavatele vykonávají sjednaný druh práce, kdežto požadavky se mohou týkat pouze některých zaměstnanců. Příkladem nesplnění předpokladu může být situace, kdy se zaměstnanec nepodrobí povinnému přezkoušení, které je podle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění k výkonu určité činnosti, nebo dojde k odebrání tohoto oprávnění (např. řidičský průkaz). [35] Požadavky pak mohou být stanoveny v pracovní nebo jiné smlouvě, nebo mohou vyplývat z organizačního řádu, vnitropodnikových směrnic, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího pracovníka. Takové požadavky ale nesmí zaměstnance šikanovat a zaměstnavatel by měl být schopen prokázat, že je po zaměstnanci vyžaduje oprávněně. Mohou se týkat jak fyzických, tak psychických požadavků v souvislosti s řádným výkonem sjednané práce. Příkladem si uveďme předpoklady týkajících se

[33] Pojem „poskytovatel pracovnělékařských služeb“ nahradil pojem „zařízení závodní preventivní péče“ a to s účinností od 1. dubna 2012 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, který nahradil zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu.
[34] NĚŠČÁKOVÁ, Libuše; JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012*…, s. 94.
[35] SOUČKOVÁ, Marie. *Vznik, změna*…, s. 18.

organizačních schopností, morálních kvalit, způsobu chování, odborných znalostí, oblékání a celkové úpravy zevnějšku.[36]

Spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď jen tehdy, jestliže byl zaměstnavatelem v posledních 12 měsících písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Obligatorní podmínkou výpovědi je písemná forma upozornění a dále poskytnutí určité přiměřené lhůty. Přiměřenost lhůty posuzujeme zejména s ohledem na nedostatek, kterého se výtka týká (několikadenní lhůta je zpravidla nedostačující). Neuspokojivé pracovní výsledky mohou spočívat například v tom, že zaměstnanec fyzicky nebo duševně na práci nestačí, anebo nemá řídící či organizační schopnosti. Tyto nedostatky nemusí být zaměstnancem zaviněny a je důležité zdůraznit, že se vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností. [37]

Zajímavou otázkou je, jestli neplnění obchodního plánu lze považovat za neuspokojivé pracovní výsledky? Pojmem obchodní výsledek rozumíme *měřítko míry úspěchu v obchodní soutěži a jako v každé soutěži je tedy předem nejistý*.[38] V posuzování této otázky bude stěžejním rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007. V předmětném sporu byla žalobci (zaměstnanci) dána výpověď dle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) ZP „z důvodu neplnění požadavků pro řádný výkon funkce podle pracovní smlouvy." Žalovaný (zaměstnavatel) zastával stanovisko, že zaměstnanec opakovaně neplnil stanovený měsíční obrat. Z argumentace Nejvyššího soudu vyplývá, že *zaměstnavatel je sice oprávněn si stanovit požadavky pro řádný výkon sjednané práce, tyto požadavky ovšem musí být ospravedlnitelné a přiměřené okolnostem případu.* Pokud je podmínka přiměřenosti splněna, přistupuje k ní podmínka další, která spočívá v tom, že k neuspokojivým pracovním výsledkům došlo bez zavinění zaměstnavatele. Soud je oprávněn přezkoumat, zda pracovní výsledky zaměstnance jsou uspokojivé či nikoli, zejména přihlíží k druhu práce, obsahu pracovních povinností, k míře plnění plánu apod. Z výše uvedeného dovozujeme, že na předmětnou otázku si musíme odpovědět: „Ano, obchodní výsledky mohou být definičním kritériem pro uspokojivost pracovních výsledků." Pozor si ale zaměstnavatelé musí dát na to, kde budou tato kritéria zakotvena, protože pokud taková kritéria zakotví do pracovní

[36] VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce - Komentář.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 93.
[37] Tamtéž.
[38] HAVLÍK, Antonín. Neplnění obchodního plánu a neuspokojivé pracovní výsledky. *Práce a mzda,* 2012, č. 2, s. 20.

smlouvy, obvykle tím vyloučí možnost jednostranné změny.[39] Další variantou je zakotvení pravidel do vnitropodnikových pravidel, kde je možná jednostranná změna bez souhlasu zaměstnance.[40] Pozor i zde musí zaměstnavatel dbát na to, aby taková pravidla splňovala kritérium přiměřenosti a splnitelnosti. Řešením je stanovit *minimální výkonové normy na základě průměrných výkonů zaměstnanců pracujících za stejných nebo obdobných podmínek.*[41] Pokud pak pracovní výkony zaměstnance budou podprůměrné a nedosáhnou minimální výkonové normy, neměl by být problém takovému zaměstnanci dát výpověď.

Ad d) Podle ustanovení § 52 písm. g) ZP je oprávněn dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jestliže:

- jsou dány důvody, pro které by s ním mohl zrušit pracovní pomět okamžitě,
- nebo pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci,[42]
- pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů.

Důvody pro okamžité zrušení jsou uvedeny v § 55 ZP a jedná se o porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem a pravomocné odsouzení pro trestný čin. O těchto důvodech bude pojednáno podrobněji následující kapitole.

V tomto bodě je třeba si vymezit intenzitu porušení pracovních povinností. V pracovním právu rozlišujeme trojí intenzitu:

- méně závažné,
- závažné,
- zvlášť hrubým způsobem.[43]

V případě méně závažného porušení, je třeba, aby k takovému porušování docházelo soustavně, to znamená alespoň třikrát, přičemž se může jednat o odchylné protiprávní jednání.[44] Podmínka platnosti výpovědí v tomto případě je písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi v posledních 6 měsících. Příkladem závažného porušení povinnosti může být například požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti, neomluvená absence, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, nepovolené užívání dopravních

[39] Kritéria je vhodné zakotvit do pracovní smlouvy, pokud se zaměstnavatel pohybuje ve stabilních pracovních podmínkách.
[40] Zakotvení do vnitropodnikových norem je vhodné zejména tam, kde nejsou stabilní pracovní podmínky.
[41] HAVLÍK, Antonín. Neplnění obchodního plánu a neuspokojivé pracovní výsledky. *Práce a mzda,* 2012, č. 2, s. 27.
[42] Vzhledem k soukromoprávnímu směřování pracovního práva byl dřívější pojem „pracovní kázeň" nahrazen pojmem „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci"
[43] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní…*, s. 184.
[44] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2543/2004

prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, majetkové a morální delikty, nerespektování příkazů nadřízených apod. [45] V praxi bude často složitější určit, o jaký typ porušení se jedná, řešení nám pak přináší judikatura a vždy bude záležet na okolnostech konkrétního případu. Například pozdní příchod o 30 minut se bude jinak hodnotit u strojvůdce mezinárodního rychlíku a jinak u kopáče.[46] Soud není nikdy vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu hodnotí určité jednání zaměstnance.[47] Výpověď dle písm. g) jde dát zaměstnanci pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl.[48] Tyto lhůty jsou prekluzivní, z toho vyplývá, že po marném uplynutí lhůty právo zaniká.

Ad e) Poslední výpovědní důvod najdeme v ustanovení § 52 písm. h). Jedná o porušení jiné povinnosti zvlášť hrubým způsobem, tato povinnost je stanovena v § 301a ZP. Toto ustanovení bylo do zákoníku práce vloženo nově a ukládá zaměstnanci povinnost v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinnost dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. O zvlášť hrubé porušení například půjde, pokud zaměstnanec v době, kdy se má zdržovat doma, bude vykonávat práci „na černo“ nebo se bude rekreovat apod.[49] Dle názoru Kolegia expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů a i dle mého názoru by mělo jít o vícenásobné opakované porušení v rámci jednoho období 14 (resp. 21) kalendářních dnů. Zaměstnavatel je oprávněn provádět po dobu prvních 14 kalendářních dní (resp. 21 kalendářních dní) kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného. Pokud zjistí porušení zvlášť hrubým způsobem, může mu dát z tohoto důvodu výpověď. V době prvních 14 kalendářních dnů (resp. 21 dnů) není důležité, jestli kontrolu provedl zaměstnavatel nebo byla kontrola provedena na jeho podnět místně příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení nebo třetí osobou (soukromý detektiv, bezpečnostní agentura). Pokud by ovšem byla kontrola provedena až po tomto zákonem vymezeném období, zaměstnavatel už není oprávněn dát zaměstnanci dle § 52 písm. h) ZP výpověď. Problematické může být, pokud prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti začne běžet

[45] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce*…, s. 93.
[46] GALVAS, Milan. *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí.* Brno: Computer Press, 2007, s. 55.
[47] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/9
[48] blíže viz § 58 odst. 1, 2 ZP
[49] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce…,* s. 94.

ještě v roce 2011, zde je důležité upozornit, že směrodatné pro možnost dání výpovědi je skutečnost, kdy porušení povinnosti zaměstnance nastalo.[50] Zaměstnavatel ani jeho zástupce nemůže v rámci kontroly vstoupit do bytu zaměstnance, pokud s tím zaměstnanec nesouhlasí, to znamená, že není oprávněn kontrolovat, zda se zaměstnanec v místě pobytu nevěnuje činnostem, které jsou v rozporu s léčebným režimem. Zaměstnavatel má pouze právo zkontrolovat, zda se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a dodržuje povolené vycházky.[51] Je důležité upozornit, že zaměstnanci nelze dát výpověď a zároveň mu snížit či neposkytnout náhradu mzdy či platu dle ustanovení § 192 odst. 5 ZP.

Zavedení nového výpovědního důvodu pro zaměstnavatele vnímám kladně, ale v praxi bude jistě pro zaměstnavatele velmi obtížné určit, co je a co naopak není porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem, zaměstnavatel tedy muset velmi bedlivě zvažovat všechny individuální okolnosti konkrétního porušení.

V důvodové zprávě návrhu zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byla nastíněna varianta (z důvodu zjednodušení výpovědních důvodů), která počítala se zavedením nového výpovědního důvodu pro zaměstnavatele a to takového, který by umožňoval dát zaměstnanci výpověď, pokud by *důvody spočívaly v osobě zaměstnance a po zaměstnavateli by nebylo možné spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance dál pokračoval.* Dle mého názoru má tato novelizace své klady i zápory. Jako pozitivní vidím to, že by vnesla do pracovního vztahu větší míru pružnosti. Na druhou stranu jednalo by se o důvod, jehož oprávněnost by musel v případě sporu vždy vykládat soud a to by vedlo k dlouhým soudním procesům a tedy i k právní nejistotě zaměstnance.

2.2.3 Ochrana před výpovědí

Smyslem ochrany před výpovědí, jakožto jednostranným právním úkonem, je chránit zaměstnance v době, kdy se nachází v obtížné sociální nebo zdravotní situaci či vykonává určitý druh činnosti. Projev této ochrany je dvojí, v jedné rovině jde o zákaz výpovědi určitým skupinám zaměstnanců,[52] kteří se nacházejí v ochranné době v okamžiku doručení výpovědi,

[50] BUKOVJAN, Petr. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda,* 2012, roč. 60, č. 1, s. 13.
[51] JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru po novele zákoník práce. *Bulletin Advokacie*, 2012, č. 3, s. 33.
[52] Právní úprava vychází zejména ze Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

v rovině druhé pak půjde o prodloužení pracovního poměru, pokud se zaměstnanec dostane do ochranné lhůty v průběhu trvání výpovědní doby. [53]

V ochranné době se zaměstnanec nachází:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným[54] (s výjimkou případů, kdy si dočasnou pracovní neschopnost způsobil zaměstnanec sám, nebo pokud tato neschopnost vznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, nebo také případy, kdy je neschopnost zaměstnance trvalejšího charakteru),
- při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění,
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.[55]

Ochranná doba dle písm. d) a e) navazuje na ustanovení čl. 29 LZPS, který nám říká, že „ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“ a dále právní úprava vychází z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 171/1990 týkající se noční práce, kterou je ČR vázána.[56]

Zákaz výpovědi není ovšem absolutní, nevztahuje na následující případy:

- případy organizačních změn, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší a případy, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje. Zákaz ovšem platí, přemísťuje-li se zaměstnanec v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- případy, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje. Zákaz ale platí v případě těhotné zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době,

[53] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní…*, s. 186.
[54] Rozhodujícím dnem je ten, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně práce neschopný, není významné, že lékař dodatečně uzná zaměstnance práce neschopným zpětně dřívějším dnem (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000)
[55] § 53 odst. 1 ZP
[56] KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce*…, s. 259.

kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Novelizovaná právní úprava je nyní v souladu s čl. 8 odst. 2 Evropské sociální charty, která nám říká, že „smluvní strany se zavazují považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovnici výpověď v době její nepřítomnosti, kdy je na mateřské dovolené, nebo tak, aby výpovědní lhůta skončila během takové nepřítomnosti,“[57]

- případy rozvázání pracovního poměru z důvodu, pro který může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě. Zákaz výpovědi se ovšem použije, pokud se bude jednat o zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. A pokud by byla dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou,
- případy, kdy se jedná o jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]. Zákaz se ale použije, půjde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.[58] Z uvedeného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď, i když je zaměstnanec po porušení §301a ZP nadále v dočasné pracovní neschopnosti, a nemoc dobu trvání pracovněprávního vztahu nijak neprodlužuje.

Pod druhou rovinu ochrany spadá ustanovení § 53 odst. 2 ZP, které nám říká „*Byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.“* Z tohoto důvodu není vhodné do výpovědi uvádět konkrétní den skončení pracovního poměru, nikdy

[57] Z tohoto zákazu jsou připuštěny výjimky v případě, že dojde ze strany zaměstnankyně nebo zaměstnance k chování, která ospravedlňuje ukončení pracovního poměru, v případě, že zaměstnavatel ukončí činnost, nebo když pracovní poměr skončí uplynutím doby.
[58] § 54 ZP

totiž nevíme zcela jistě, kdy výpovědní doba začne běžet, a také není jisté, jestli výpovědní doba neuplyne v ochranné době, protože v tom případě se výpovědní doba prodlužuje.

Dále je třeba ještě zmínit, že do konce roku 2011 byla zaměstnavateli uložena povinnost v § 48 odst. 5 ZP písemně oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením. Dne 1. 1. 2012 byla tato povinnost ze zákoníku práce vypuštěna. Takovouto změnu chápeme spíše pozitivně, v praxi byla tato povinnost brána jako nesmyslná, jelikož šlo o informaci, se kterou krajská pobočka Úřadu práce nijak dále nepracovala. [59]

2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžitým zrušením pracovního poměru dochází k neočekávanému zásahu do práv a povinností subjektů pracovního vztahu. Jedná se o zvláštní a výjimečné případy, kdy bez ohledu na vůli smluvních stran dochází k rozvázání pracovního poměru s okamžitými účinky. V těchto případech by totiž nebylo spravedlivé požadovat, aby právní poměr trval až do uplynutí výpovědní doby. Z důvodu mimořádnosti těchto právních prostředků, lze zrušit okamžitě pracovní poměr jen z důvodů taxativně vyjmenovaných v zákoníku práce.[60] Tento právní úkon musí být učiněn písemně, musí být adresátovi řádně doručen (účinky nastávají v den doručení), důvody musí být stanoveny natolik jednoznačně a srozumitelně, aby je nebylo možné zaměnit s jinými, zákoník práce neumožňuje ani odvolání tohoto úkonu se souhlasem adresáta.[61]

2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, je-li naplněn některý z důvodů stanovených v § 55 odst. 1 ZP:

- Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. V těchto případech je třeba mít na paměti, že se musí jednat o pravomocný odsuzující rozsudek,

[59] BUKOVJAN, Petr. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda,* 2012, roč. 60, č. 1, s. 11.
[60] GALVAS, Milan. *Základy pracovního práva*. Brno: Sting, 2012, s. 26-27.
[61] V judikatuře ovšem existuje i názor, že účastník, který okamžitě zrušil pracovní poměr, může od tohoto názoru ustoupit, jestliže mu druhý účastník sdělí, že trvá na dalším zaměstnávání.

a že nelze rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který spáchal trestný čin z nedbalosti. Platnost výpovědi posuzujeme k okamžiku, kdy tento právní úkon byl učiněn, dodatečné zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení nemá vliv na platnost výpovědi.[62]

- Zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonané práci zvlášť hrubým způsobem. Zvlášť hrubý způsob porušení je nejvyšší stupeň intenzity porušení povinnosti, příkladem může být zaviněná dlouhodobá absence, hrubé slovní či fyzické bezdůvodné napadení zaměstnavatele, jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, krádež majetku zaměstnavatele, která je většího rozsahu, požívání alkoholu v pracovní době.[63] Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, judikoval, že za porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem lze považovat útok na majetek zaměstnavatele ať už přímý (např. krádež, poškozování, zneužití apod.) nebo nepřímý (pokus odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění). Za nepřímý útok na majetek zaměstnavatele šlo právě v uvedeném soudním sporu (podvod s evidencí odpracované doby), kdy zaměstnanec pouze předstíral výkon práce, snažil se získat mzdu za práci, kterou nevykonal a tím usiloval o nezákonné snížení majetku zaměstnavatele.

Před okamžitým zrušením pracovního poměru je dle § 55 odst. 2 ZP chráněna těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Zajímavá situace může nastat v případě, kdy zaměstnankyně bezprostředně po skončení mateřské dovolené čerpá řádnou dovolenou, po jejímž vyčerpání chce nastoupit na rodičovskou dovolenou. Takový případ řešil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 6. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2012, kde judikoval, že ochrana se vztahuje pouze na zaměstnankyni, která je těhotná, na mateřské dovolené, popřípadě čerpá rodičovskou dovolenou, takovou ochranu nelze rozšiřovat na případy, kdy zaměstnankyně čerpá řádnou dovolenou (i když se jedná o dobu mezi mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou). Pokud je jí výpověď doručena v době čerpání řádné dovolené je takováto výpověď platná.

[62] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce*…, s. 115.
[63] Tamtéž, s. 114.

Výpověď je možné dát zaměstnanci pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.[64]

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel dle § 61 odst. 1 ZP povinen předem projednat s odborovou organizací.[65] Pokud ale zaměstnavatel tuto svou povinnost nesplní, nemá taková skutečnost za následek neplatnost výpovědi, zaměstnavatel by ovšem mohl být potrestán inspektorátem práce pokutou dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Pokud by ale šlo o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, potom je zaměstnavatel povinen vyžádat si souhlas odborové organizace, jinak by následkem byla neplatnost výpovědi. Za souhlas se považuje také to, když odborová organizace souhlas zaměstnavateli neodmítne udělit v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Pokud by však všechny ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru byly splněny, může soud rozhodnout, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, skončení pracovního poměru se pak stane platným.[66]

2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem, je-li naplněn jeden z důvodů uvedený v § 56 odst. 1 ZP:

- Zaměstnanec nemůže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Jedná se pouze o takový lékařský posudek (nikoli lékařské doporučení), který z hlediska svého obsahu výslovně stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“.[67] Zaměstnanci je dána

[64] § 57 odst. 1 ZP
[65] právo sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmu je ústavně zaručené právo (tzv. koaliční právo), viz čl. 27 odst. 1 LZPS; právní postavení odborových organizací blíže upravuje zákon č. 83/1990 Sb, o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
[66] blíže viz § 61 odst. 1, 2, 3, 4 ZP
[67] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

možnost přestat vykonávat práci ihned, ovšem okamžitě skončit pracovní poměr může až po uplynutí 15 dní.[68]

- Zaměstnanci nebyla vyplacena mzda nebo plat nebo náhrada mzdy nebo platu anebo jakákoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Co znamená pojem splatnost, najdeme v § 141 odst. 1 ZP, mzda je splatná pozadu za měsíční období, to znamená po vykonání práce nejpozději v následujícím kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo na některou jejich složku. Pro pochopení si uveďme následující příklad: zaměstnanci vzniklo právo na mzdu v červenci, mzda se tak stává splatnou 31. srpna,[69] patnáctidenní lhůta začne běžet 1. září, a 16. září nastává den, kdy je zaměstnanec oprávněn se zaměstnavatelem zrušit pracovní poměr.

Důležitým rozsudkem Nejvyššího soudu je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010,[70] který ve své právní větě říká: *„Není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.“* V předmětném soudním sporu požadovala zaměstnankyně u soudu okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu toho, že důsledkem chyby mzdové účtárny jí byly tři dny dovolené vykázány jako odpracované, tím pádem jí byla namísto náhrady mzdy vyplacena mzda a zaměstnankyně tak dostala o 714 Kč méně. Spor se dostal až před Nejvyšší soud, který své rozhodnutí postavil na následujících argumentech. *„Institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm b) ZP není (a nemůže být) právním prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu. Zmíněné okamžité zrušení pracovního poměru je na místě teprve tehdy, není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten chybu, omyl nebo jinou zřejmou nesprávnost, v důsledku které vyplatil méně, než kolik měl zaměstnanec správně jako mzdu, plat, náhradu mzdy nebo náhradu platu obdržet, v přiměřené době odstranit a zjištěný rozdíl bez zbytečného odkladu vyplatit.“* I z mého pohledu se uvedený

[68] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce*…, s. 119.
[69] Musíme rozlišovat pojmy splatnost mzdy a termín výplaty, který zpravidla nastává dříve a určuje ho zaměstnavatel.
[70] viz BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. *Práce a mzda*, 2012, č. 3, s. 45-47.

postoj Nejvyššího soudu jeví jako správný, institut okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP by měl být chápán jako mimořádné opatření a nejedná se o nástroj svévolného uplatňování zaměstnancovy vůle.

Novinkou v zákoníku práce je ustanovení § 56 odst. 2 ZP. Zaměstnanci se nově neposkytuje odstupné, nýbrž náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku[71] za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Zpravidla tedy dostane zaměstnanec méně finančních prostředků, než které by dostal na odstupném (odstupné bylo poskytováno ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a odváděla se z něj pouze daň, náhrada mzdy bude nejčastěji dosahovat dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku a musí z ní být odvedeno i odpovídající pojistné.). Naopak nemá tato výplata náhrady mzdy vliv na poskytování podpory v nezaměstnanosti za splnění podmínek ZoZ.[72]

Dle § 59 ZP je zaměstnanec oprávněn zrušit pracovní poměr do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Obligatorní podmínkou je písemná forma, jedná se o jednostranný projev vůle, a tedy nesplnění této podmínky zakládá dle § 20 odst. 3 ZP absolutní neplatnost. Právní úprava účinná do 31. prosince 2012 zakládala neplatnost relativní.

2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zvláštní institut rychlého a snadného způsobu rozvázání pracovního poměru. Účelem zkušební doby je zjištění, zda pracovní poměr bude v budoucnu odpovídat představám zaměstnance či zaměstnavatele. Zaměstnanec si bude tak nejčastěji ověřovat, zda sjednaná práce odpovídá jeho pracovním schopnostem, zaměstnavatel bude chtít zjistit, zda je zaměstnanec schopen kvalitně konat určitý druh práce.[73]

Za důležité považuji vymezit, jaké změny zaznamenala právní úprava zkušební doby v zákoníku práce. Zkušební doba může být sjednána na maximální dobu 3 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, nově u vedoucího zaměstnance je tato doba prodloužena na maximální dobu 6 měsíců. Dřívější právní úprava umožňovala sjednat pracovní poměr na dobu určitou v délce tří měsíců a stejně tak dlouhá mohla být sjednána

[71] Rozumějme průměrný měsíční výdělek, takový výdělek je zpravidla vyšší než běžná měsíční mzda, protože se do něj započítávají i poměrné části bonusů, přesčasy apod. (RANDLOVÁ, Nataša a kol. *50 otázek a odpovědí z pracovněprávní poradny.* Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 31.)
[72] BUKOVJAN, Petr. Odstupné po novele zákoníku práce. *Práce a mzda, 2012, č. 2, s. 16.*
[73] LANG, Roman; PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva.* Praha: Karolinum, 2008, s. 107.

zkušební doba. S účinností od 1. ledna. 2012 bylo zavedeno omezení v podobě nemožnosti sjednat zkušební na dobu delší než jednu polovinu trvání pracovního poměru. Pokud bychom si chtěli vypočítat dobu trvání zkušební lhůty, musíme si přepočítat dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou na kalendářní dny a poté tyto dny vydělit dvěma. Pokud by se stalo, že by nám vyšel také půlden (např. 10,5 dne), zkušební dobu můžeme uzavřít pouze na celé dny, tzn. na 10 dnů. Novou právní úpravu zkušební doby vnímáme jako vstřícný krok směrem k zaměstnancům v pracovní době na dobu určitou.[74] Sjednaná zkušební doba se neprodlužuje, to znamená, že i kdyby pracovní poměr měl skončit v sobotu, v neděli nebo ve svátek, skončí pracovní poměr tímto dnem, jedinou výjimku upravuje ustanovení § 35 odst. 4 ZP, které nám říká, že o dobu celodenních překážek v práci (např. pracovní neschopnost) a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje.

Je potřeba upozornit, že zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden ve jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. V praxi se může vyskytovat problém, kdy je možné pracovní poměr ve zkušební době skončit. Obecně platí, že pracovní poměr končí dnem, který je ve zrušovacím projevu uveden. Co když ale takový den uveden není nebo dokonce obsahuje zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru? Pracovní poměr dle ustálené judikatury skončí dnem doručení zrušení pracovního poměru druhému účastníkovi. Pokud by byl označen jako den skončení pracovního poměru den následující po skončení zkušební doby, pak pracovní poměr skončí posledním dnem této zkušební doby.[75] S novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012 bylo vypuštěno ustanovení, které nám říkalo, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být druhé smluvní straně doručeno zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Nedodržení tohoto ustanovení ale nemělo žádný negativní právní následek, a proto právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru zůstával v platnosti. Dle mého názoru tedy bylo předmětné ustanovení zbytečné a změna se mi jeví jako přínosná.

V dřívější právní úpravě byla dána možnost zrušit se zaměstnancem pracovní poměr ve zkušební době i ústně, dle právní úpravy účinné od 1. ledna 2012 byla pro tento případ zavedena obligatorní písemná forma. Příkladem může být situace, kdy zkušební doba je sjednána od 1. 4. do 30. 6., zaměstnavatel se dne 29. 6. rozhodne, že pracovní poměr ve

[74]SUCHÁ, Barbora; HOŘEJŠÍ, Lucie. *Poradna: Délka zkušební doby nově závisí na délce pracovního poměru* [online]. Novinky.cz, 24. dubna 2012 [cit. 8. listopadu 2012]. Dostupné na <http://www.novinky.cz/kariera/265617-poradna-delka-zkusebni-doby-nove-zavisi-na-delce-pracovniho-pomeru.html>.

[75] srov. rozsudek Vrchního soudu ze dne 28. dubna 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94

zkušební době se zaměstnancem zruší, v ten samý den to písemně napíše a zaměstnanci odešle, dne 30. 6. ústně oznámí zaměstnanci, že pracovní poměr ruší. Zrušení pracovního poměru neobsahuje den skončení pracovního poměru a zaměstnanec jej obdrží 1. 7., v takovém případě je zrušení neplatné, v době doručení už neběžela zkušební doba a ústní zrušení není možné.[76]

Zaměstnavatel i zaměstnanec může jednostranně zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu a také bez uvedení důvodu.[77] Jediné omezení vyplývá z ust. § 66 odst. 1 ZP, kdy „zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 a do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Účelem tohoto ustanovení je ochrana zaměstnance. Povinností zaměstnavatele totiž je poskytovat zaměstnanci v době prvních 14 (21) kalendářních dní pracovní neschopnosti náhradu mzdy (platu) namísto nemocenského, pokud by zaměstnavatel byl oprávněn zrušit pracovní poměr v této době, vyhnul by se tímto své povinnosti poskytovat náhradu mzdy (platu).[78]

[76] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 62.
[77] To, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, samo o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru. (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008)
[78] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce…,* s. 140.

3 Skončení pracovní poměru na základě právní události

Právními událostmi rozumějme objektivní skutečnosti, které jsou nezávislé na lidské vůli a které mají určitý právně relevantní následek. Ve vztahu ke skončení pracovního poměru můžeme podle profesora Miroslava Běliny rozlišovat následující právní události:

- smrt zaměstnance
- smrt zaměstnavatele
- uplynutí doby
- dosažení věkové hranice

3.1 Smrt zaměstnance

Smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká, vyplývá to z obecné definice pracovně právního vztahu, jehož znakem je osobní výkon sjednané práce. Co nezaniká, jsou peněžitá práva zaměstnance, jak vyplývá z ustanovení § 328 odst. 1, 2 ZP. Taková peněžitá a mzdová práva z pracovněprávního vztahu přecházejí do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Pokud takové osoby nejsou, stávají se tato práva předmětem dědictví. Pokud měl zaměstnavatel nějaká peněžitá práva vůči zaměstnanci, tak rovněž taková práva zanikají, zákon umožňuje určité výjimky a to případy, kdy bylo o právech pravomocně rozhodnuto, nebo byla práva písemně před zaměstnancovou smrtí uznána co do důvodu a výše, dále pak práva na náhradu škody způsobené úmyslně.

Co se týká nemocenských dávek vyplácených příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení od 15. resp. od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2012 od 22. kalendářního dne nařízené karantény či dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, potom přechází nárok na výplatu dávek, které nebyly pojištěnci vyplaceny, postupně dle § 51 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění na manžela (manželku), děti a rodiče, jestliže žili s pojištěncem v době jeho smrti ve společné domácnosti.

3.2 Smrt zaměstnavatele

Zákon výslovně upravuje v ustanovení § 342 odst. 1 ZP situace, kdy zemře zaměstnavatel fyzická osoba. Takový pracovní poměr zaniká, nesmí ovšem jít o pokračování

v živnosti dle živnostenského zákona.[79] Z logiky věci nemůže zemřít zaměstnavatel právnická osoba, v tomto případě hovoříme o zániku zaměstnavatele. Pokud má zaměstnavatel jako právnická osoba zaniknout bez právního nástupce, je třeba využít instituty obecného skončení pracovního poměru (dohoda, výpověď apod.).

3.3 Uplynutí doby

Uplynutím sjednané doby končí pracovní poměr na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou je zvláštní druh pracovně právního vztahu, ve kterém účastníci projevují svou vůli skončit pracovní poměr k určitému dni bez dalšího, to znamená, že není třeba už žádného projevu vůle. Pracovní poměr pak skončí v den, který si účastníci smlouvy sjednali a nezáleží na tom, zda skončí v sobotu, neděli nebo svátek. Nesmíme tento případ ovšem zaměňovat se situací, kdy je délka pracovního poměru stanovena dle týdnů, měsíců a roků, potom postupujeme v souladu s obecnými pravidly pro počítání času, a tedy poslední den lhůty připadne na den, který se svým pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, od něhož se lhůta počítá. Není ovšem vyloučeno, aby takový pracovní poměr skončil jakýmkoli jiným způsobem skončení pracovního poměru na dobu neurčitou (výpovědí, dohodou apod.). Pracovní poměr na dobu určitou může ovšem také skončit po uplynutí stanovené doby pro výkon určitého druhu práce, který byl sjednán. Zpravidla to bude v případech, kdy zaměstnavatel má dočasně zvýšenou potřebu nárazové práce, například různé sezónní práce apod.[80] Pokud by ale nastal případ, že zaměstnanec nadále pokračuje ve výkonu sjednané práce po uplynutí sjednané doby a koná tak s vědomím zaměstnavatele,[81] tak takový pracovní poměr nekončí, nýbrž se ze zákona automaticky mění na pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnavatel musí jasně projevit svou vůli, že si nepřeje, aby zaměstnanec ve výkonu práce pokračoval. Zaměstnanec nemusí pokračovat ve výkonu práce, kterou vykonával doposud, může se jednat i o práce odlišné, právně relevantní zde bude, zda zaměstnavatel o pokračování v činnosti ví či nikoli. Pokud by ale například zaměstnanec v práci pokračoval i přes výslovný zákaz zaměstnavatele, nejednalo by se pak o konverzi na pracovní poměr na dobu neurčitou.[82] Další situací, která může nastat, je případ, kdy zaměstnanec nastoupí do

[79] Blíže viz § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) zákona č. 455/1999 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů
[80] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní…*, s. 257-260.
[81] *Pro naplnění pojmu - s vědomím zaměstnavatele – stačí, je-li práce konaná i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance* (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2002, sp. zn. 210 Cdo 2080/2001)
[82] SOUČKOVÁ, Marie. *Vznik, změna…*, s. 24.

práce na noční směnu v poslední den trvání pracovního poměru a tato směna končí následující den.[83] V těchto případech musíme mít ale na paměti, že se nejedná o pokračování výkonu prací a jednalo by se o zneužití výkonu práva.[84]

[83] per analogium dovozujeme z ustanovení § 6 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, které nám říká, že *u zaměstnavatelů s nočními směnami začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.*

[84] HLOUŠKOVÁ, Pavla; JAKUBKA, Jaroslav. *283 dotazů a odpovědí z praxe pracovního práva.* 2. vydání. Olomouc: Anag. 2005, s. 50.

4 Skončení pracovního poměru ve zvláštních případech

4.1 Skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti

V praxi se bude jednat o případy výjimečné, jelikož se jedná o situace, kdy zaměstnancem bude cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti. Cizincem dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, je osoba, která není státním občanem České republiky. Za cizince rovněž nepovažujeme občany EU a jejich rodinné příslušníky a také rodinné příslušníky občanů České republiky. Stejné postavení jako občané EU mají občané Švýcarska, Norska, Lichtenštejnska a Islandu.

Skončení pracovního poměru u těchto osob může nastat buď rozhodnutím soudu či jiného orgánu státní správy, nebo také na základě právní události.

Pracovní poměr pak v souladu se zákonným ustanovením § 48 odst. 3 ZP skončí:

- dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu (pracovní poměr končí dnem v rozhodnutí uvedený, nikoli v den nabytí právní moci rozsudku)
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního předpisu.

Podle § 89 a násl. ZoZ *„může být cizinec přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené karty nebo modré karty, pokud zákon nestanoví jinak.“*

Povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce a vydává se na dobu nejvýše 2 let. Takové povolení může být na žádost i prodlouženo dokonce i opakovaně, vždy však maximálně na dobu 2 let. Zákon ovšem neřeší situace, kdy je povolení k zaměstnání Úřadem práce cizinci odebráno. V této věci se můžeme setkat s více názory. Podle Vysokajové bude právě *příkladem z praxe situace, kdy Úřad práce zaměstnanci odejme povolení k zaměstnání z důvodu výkonu práce v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání.* Následkem potom bude skončení pracovního poměru.[85] Ovšem podle Galvase *pracovní poměr nekončí odebráním povolení k zaměstnání a zaměstnavatel musí skončit pracovní*

[85] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce*…, s. 80.

poměr dohodou nebo výpovědí podle § 52 písm. f) ZP, jelikož tak ztrácí předpoklad stanovený právními předpisy pro výkon práce.[86] Já bych se přiklonila k názoru, že uvedené případy, kdy je povolení k zaměstnání odejmuto budou spadat pod ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) ZP, a to z toho důvodu, že z logiky věci vyplývá, že taková osoba už nemůže být dále legálně zaměstnávána bez příslušného povolení k zaměstnání.

Zelenou kartou rozumíme povolení k dlouhodobému pobytu, jehož účelem je pobyt na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsažitelných držiteli zelené karty, pokud splňují požadované vzdělání a popřípadě odbornou způsobilost k výkonu povolání. Zelená karta se vydává s platností na dobu výkonu k zaměstnání, nejdéle však na dobu tří let. [87] Zelená karta může být udělena pouze na pracovní místo, které není obsazeno více jak 30 dní občanem ČR nebo občanem EU – jedná se tedy o místo, na kterém nechce nikdo pracovat. Seznam je vydáván ve formě vyhlášky Ministerstvem vnitra ČR.[88]

Modrou kartu obdrží ten cizinec, který na území České republiky hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovní pozici, která vyžaduje vysokou kvalifikaci (řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání minimální délka studia alespoň 3 roky) a která může být obsazena cizincem, který není občan EU. Modrá karta se vydává s dobou platností o 3 měsíce delší, než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky.[89]

Po uplynutí doby platnosti povolení k zaměstnání, zelené nebo modré karty končí pracovní poměr ze zákona.

4.2 Skončení pracovního poměru odvoláním vedoucího zaměstnance

Obecně můžeme říct, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Dle § 73a odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud takovou práci nemá anebo ji zaměstnanec odmítne, půjde o překážku na straně zaměstnavatele a uplatní se zde důvod k výpovědi podle § 52 písm. c) ZP. V návaznosti na tuto problematiku bych ráda zmínila

[86] GALVAS, Milan. *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí.* Brno: Computer Press, 2007, s. 59.
[87] § 42g odst. 1, § 44 odst. 6 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů
[88] JAKUBKA, Jaroslav. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012.* 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011, s. 1001.
[89] § 42i odst. 1, odst. 2; § 44 odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010,[90] ve kterém je judikováno, že pokud je vedoucímu zaměstnanci dána výpověď z důvodu nadbytečnosti, není třeba takového zaměstnance odvolávat a ani není potřeba, aby se zaměstnanec svého pracovního místa vzdal.

4.3 Hromadné propouštění

Právní úprava hromadného propouštění byla do našeho českého právního řádu zavedena na základě implementace směrnice Rady č. 98/59/EHS, o sbližování právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění. Právní zakotvení hromadného propouštění nalezneme v ust. § 62 a násl. ZP. Právní úprava je poměrně obsáhlá a tato práce mi neposkytuje tak velký prostor, abych se mohla dopodrobna tímto institutem zabývat. Z tohoto důvodu mým cílem bude stručně nastínit základní znaky hromadného propuštění.

Hromadné propouštění je v souladu se směrnicí definováno jako *skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců ve stanoveném období*.[91] Hromadným propouštěním rozumíme konkrétně situaci, kdy pracovní poměr skončí v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) - tedy z organizačních důvodů - a současně je splněna jedna z následujících podmínek:

- výpověď je dána 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- výpověď je dána 10% zaměstnanců u zaměstnavatele, zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců.,
- výpověď je dána 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Pokud by za uvedených podmínek skončil pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, pak by se do celkového počtu započítávali i zaměstnanci, se kterými zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr dohodou v tomto období ze stejných důvodů.

Zaměstnavatel má v případě hromadného propouštění povinnost o svém záměru písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců, které mají právo se

[90] viz BUKOVJAN, Petr. Je nutné vedoucího zaměstnance před dáním výpovědi odvolat?. *Práce a mzda*, 2002, č. 2, s. 51.
[91] JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení…,* s. 138.

k záměru samostatně vyjádřit. Pokud by u zaměstnavatele neexistovala odborová organizace či rada zaměstnanců, musí tuto svou povinnost splnit vůči každému zaměstnanci, kterého se hromadné propouštění týká. Dále je zaměstnavatel povinen o svém záměru informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, které pak i doručuje písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednáních s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Pracovní poměr pak zaniká nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení zprávy krajské pobočce Úřadu práce.

5 Nároky související se skončením pracovního poměru

5.1 Pracovní posudek

Se skončením pracovního poměru souvisí institut pracovního posudku, ve kterém zaměstnavatel hodnotí pracovní činnost zaměstnance. Pokud zaměstnanec o takový posudek požádá, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci posudek vydat,[92] je tedy zřejmé, že pracovní posudek vydává zaměstnavatel pouze na žádost zaměstnance. Z judikatury vyplývá, že stejná povinnost přísluší zaměstnavateli, když zaměstnanec o pracovní posudek požádá až po skončení pracovního poměru.[93] Zákon nepředepisuje žádnou formu takové žádosti, proto můžeme mít za to, že může být písemná ale také ústní. Zaměstnavatel ovšem není povinen vydat posudek dříve, než v době 2 měsíců před skončením zaměstnání.[94] Účelem tohoto časového omezení je podle mého názoru to, že by se jevilo neúčelné vypracovávat pracovní posudek například s půlročním předstihem, jelikož do skončení pracovního poměru by stále zbývala moc dlouhá doba a obsah pracovního posudku by se mohl markantně změnit.

Obsahem pracovního posudku jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Takovými údaji mohou být: údaje o získaném vzdělání a odbornosti, o kvalitě odváděné práce, o možnostech a ambicích zaměstnance pro výkon náročnější práce a také ovšem jeho nedostatky.[95] Obsahem pracovního posudku mohou být také informace o tom, jaký konkrétní druh práce konal, jaký byl vztah zaměstnance k ostatním spolupracovníkům a k práci a dále také hodnocení jeho osobních vlastností, ale pouze těch, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce (např. zodpovědnost, svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost zapojit se do týmové práce apod.).[96] Zaměstnavatel je oprávněn hodnotit zaměstnance pouze s ohledem na konkrétní druh práce, nesmí zaměstnance hodnotit v obecné rovině (např. vhodnost zaměstnance pro výkon pracovní činnosti u budoucího zaměstnavatele).[97] Není ovšem možné se vyvarovat toho, aby pracovní posudek nebyl ovlivněn subjektivními názory zaměstnavatele, tyto skutečnosti musí ovšem vždy

[92] § 314 odst. 1 ZP
[93] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002
[94] § 314 odst. 1 ZP
[95] FETTER, Richard. *Posudek o pracovní činnosti-pracovní posudek* [online]. Epravo.cz, 21. listopadu 2011 [cit. 17. listopadu 2012]. Dostupné na http://www.epravo.cz/top/clanky/posudek-o-pracovni-cinnosti-pracovni-posudek-78513.html.
[96] Zaměstnavatel není oprávněn hodnotit soukromý život zaměstnance nebo například to, jestli se zaměstnanec hodí či nehodí pro určitou práci.
[97] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

vycházet z objektivních skutečností a musí být doložitelné v případě soudního sporu.[98] Dle zákonného ustanovení § 314 odst. 2 ZP mohou být obsahem pracovního posudku i jiné informace, ale pouze se souhlasem zaměstnance, nestanoví-li právní předpis jinak.[99]

V případě, že by zaměstnavatel pracovní posudek ve lhůtě stanovené zákonem nevydal, přísluší zaměstnanci právo obrátit se na soud a domáhat se vydání takového posudku, toto právo zaměstnanci přísluší v obecné tříleté promlčecí lhůtě.[100] Může také nastat situace, že zaměstnanec není s obsahem pracovního posudku spokojen, v takovém případě se rovněž může obrátit na soud a požadovat, aby byl pracovní posudek zaměstnavatelem přiměřeně upraven. Musí tak učinit do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dozvěděl.[101]

V praxi se můžeme setkat se situacemi, že nový potenciální zaměstnavatel bude požadovat informace o zaměstnanci a hodnocení zaměstnance (tzv. reference) u stávajícího zaměstnavatele, nejčastěji na základě telefonického hovoru. Jedná se o neformální žádost, které není současný zaměstnavatel povinen vyhovět, pokud ovšem tak učiní, měl by poskytovat jen takové údaje, které by mohly být obsahem pracovního posudku.[102] O všech těchto skutečnostech by v ideálním případě měl být zaměstnanec informován, v praxi se ovšem můžeme setkat s jednáním opačným.

Na závěr bych chtěla říci, že z pohledu zaměstnance, který požádá o pracovní posudek, je jeho záměrem získat takové hodnocení, které mu bude ku prospěchu a pomůže mu najít si nové pracovní místo.

5.2 Potvrzení o zaměstnání

Dalším nárokem, který má zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli, je vydání potvrzení o zaměstnání. Potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list, vydává zaměstnavatel automaticky se skončením pracovního poměru a není třeba žádné žádosti zaměstnance.[103] Pokud tuto svou povinnost nesplní, je možné takové jednání považovat za přestupek či jiný

[98] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění.* Praha: Sondy, 2012, s. 488.
[99] Takovým jiným právním předpisem může být například trestní řád, zákon o důchodovém pojištění, občanský soudní řád, zákon o Policii ČR, zákon o státní sociální podpoře, zákon o veřejném zdravotním pojištění apod., tato právní předpisy mohou zaměstnavateli stanovit povinnost určité údaje sdělit automaticky nebo na požádání státu.
[100] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným…,* s. 488.
[101] § 315 ZP
[102] FETTER, Richard. *Posudek o pracovní činnosti-pracovní posudek* [online]. Epravo.cz, 21. listopadu 2011 [cit. 17. listopadu 2012]. Dostupné na http://www.epravo.cz/top/clanky/posudek-o-pracovni-cinnosti-pracovni-posudek-78513.html.
[103] Potvrzení o zaměstnání vydává zaměstnavatel i pro skončení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

správní delikt na úseku pracovního poměru a lze mu uložit pokutu až do výše 300.000 Kč.[104] Zákoník práce stanoví v ustanovení § 313 odst. 1 ZP obligatorní údaje, které zaměstnavatel musí do potvrzení o zaměstnání uvést. Takovými údaji jsou:

- údaje o zaměstnání,
- druh konaných prací,
- dosažená kvalifikace,
- odpracovaná doba a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby,
- údaje týkající se srážek ze mzdy (v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky),
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii pro účely důchodového pojištění (tento údaj se uvádí jen u zaměstnanců, kteří pracovali u zaměstnavatele před 1. lednem 1993, poté byly tyto kategorie zrušeny).

Další skutečnosti, kterými jsou skutečnosti rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, uvede zaměstnavatel pouze na žádost zaměstnance a to v odděleném potvrzení. Konkrétně jde o údaje:

- o výši průměrného výdělku,[105]
- údaje, zda byl pracovní poměr rozvázán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodů porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem. Pokud byl totiž se zaměstnancem z tohoto důvodu skončen pracovněprávní vztah v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, potom takový zaměstnanec ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti.[106]
- další skutečnosti rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Takovými skutečnostmi je zejména to, zda zaměstnanec před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončil poslední zaměstnání bez vážného důvodu[107] sám nebo

[104] §12 odst. 1, § 25 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
[105] Podle § 50 odst. 1 ZoZ se výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní saznou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů.
[106] § 39 odst. 2 písm. b ZoZ
[107] Co se rozumí vážnými důvody, stanoví § 5 písm. c) ZoZ

dohodou se zaměstnavatelem. Potom má totiž nárok pouze na nižší podporu v nezaměstnanosti a to po celou podpůrčí dobu.[108] Poslední skutečnost, která má vliv na posouzení nároku v nezaměstnanosti, je skutečnost, zda vzniklo zaměstnanci právo na odstupné.

Zákon ukládá povinnost zaměstnavateli vydat potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru a nestanoví konkrétní časový údaj, dokdy přesně má zaměstnavatel povinnost splnit. Nejzazším dnem, kdy musí vydat potvrzení o zaměstnání, je den skončení pracovního poměru.[109] V praxi se často stává, že zaměstnavatel neuvede všechny údaje, které jsou dle zákona nezbytné, a příslušná pobočka Úřadu práce pak zaměstnavatele musí vyzývat k doplnění. Pokud se chce zaměstnavatel tomuto vyhnout, poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí doporučené formuláře.[110] Zaměstnavatel má povinnost uvádět do potvrzení údaje pravdivé, pokud by totiž Úřad práce poskytl podporu v nezaměstnanosti neprávem nebo ve vyšší částce, šlo by takové jednání považovat za škodu způsobenou zaměstnavatelem České republice.[111]

Zvláštní případ upravuje § 342 odst. 2 ZP. Toto ustanovení spadá na situace, kdy zemře zaměstnavatel jako fyzická osoba a následkem je skončení pracovněprávního vztahu. Potvrzení o zaměstnání potom vydáví krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zemřelého zaměstnavatele. Příslušná krajská pobočka toto potvrzení ovšem vydává pouze na žádost zaměstnance a je tedy nezbytné, aby sám aktivně o vydání potvrzení požádal.[112]

Stejně jako u pracovního posudku, pokud zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání nevydá, může se zaměstnanec domáhat v obecné tříleté promlčecí lhůtě o jeho vydání u soudu.

Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004 v případě, že jsou v potvrzení o zaměstnání uvedeny informace nad rámec stanovený zákonem a zaměstnanec s uvedením takových údajů nesouhlasí, může se zaměstnanec u soudu domáhat jejich vypuštění. Právo obrátit se na soud mu náleží i v případě, když s uvedením takových údajů nad rámec sice souhlasí, ale neztotožňuje se

[108] § 50 odst. 3 ZoZ
[109] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným…*, s. 488.
[110] Dostupné na <www.portal.mpsv.cz>.
[111] CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. Potvrzení o zaměstnání-část určená pro úřad práce. *Práce a mzda,* 2012, č. 2, s. 29.
[112] Tamtéž.

s jejich obsahem, potom se může domáhat u soudu, aby takové informace byly přiměřeně upraveny v souladu se skutečností.

5.3 Odstupné

5.3.1 Obecně o odstupném

Odstupné je jednorázové peněžité plnění, které vzniká zaměstnanci při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn, ze zdravotních důvodů nebo dohodou z týchž důvodů. Funkcí odstupného je jakási finanční kompenzace za to, že zaměstnanec bez svého zavinění přišel o zaměstnání. Odstupné není žádnou náhradou mzdy, jedná se o určitý příspěvek zaměstnanci, který mu má pomoci překlenout období po skončení pracovního poměru, kdy se zaměstnanec může ocitnout v tíživé sociální situaci z důvodu ztráty zaměstnání.[113]

Problematika odstupného byla s účinností od 1. ledna 2012 téměř zcela novelizována. Změnu nezaznamenala pouze právní úprava odstupného v souvislosti se skončením pracovního poměru ze zdravotních důvodů. V souladu s programovým prohlášením vlády ze dne 4. srpna 2010 se nyní výše odstupného z organizačních důvodů odvíjí od počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. Do 31. prosince 2012 byla výše odstupného jednotná, bez ohledu na délku trvání pracovního poměru a minimální výše odstupného byla stanovena na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

V čem je nová právní úprava výhodnější? Zaměstnavatelé novou právní úpravu ocení hlavně z toho důvodu, že pro ně v době ekonomické krize přináší možnost určité finanční úspory. Zaměstnanci, kteří často mění zaměstnání, mohou předmětnou novelizaci vnímat negativně, protože pokud u zaměstnavatele pracují krátce, bude tomu i odpovídat výše odstupného.[114]

Odstupné podléhá dani z příjmu fyzických osob dle zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Odstupné ovšem nepodléhá pojistnému na zdravotní a sociální pojištění.[115] Pokud ovšem zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci odstupné na základě individuální dohody a nejedná se tedy o odstupné poskytované ze zákona stanovených důvodů uvedených v § 67 a násl. ZP a § 339a ZP, případně dle § 13 zákona č. 312/2002 Sb., o

[113] KOTTNAUER, Antonín; ŠTALMACH, Petr. *Lexikon – Pracovní právo.* 2. vydání. Ostrava: Sagit, 2001, 178.
[114] VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – I. část. *Právní fórum,* 2012, č. 3, s. 108.
[115] § 3 odst. 2 písm. b) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů; § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, potom se jedná o plnění, ze kterého se odvádí daň z příjmu fyzických osob a rovněž pojistné na zdravotní a sociální pojištění.[116]

Dle judikatury může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď i z více než jednoho důvodu.[117] Zamysleme se nad otázkou, co se stane, když dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z více důvodu, kdy některé zakládají právo na odstupné a některé nikoli. Dle názoru Martina Prokeše, zaměstnanec na odstupné nárok nemá, pokud aspoň je v souladu s právem použít jeden právní důvod, který právo na odstupné nezakládá.[118] Já se s názorem zcela ztotožňuji, jelikož je logické, že zaměstnavatel do výpovědi nemusí vůbec uvádět důvod, který zakládá nárok na odstupné, a postačí dát zaměstnanci výpověď z důvodu, za který odstupné nenáleží.

5.3.2 Odstupné z organizačních důvodů

V následujících řádcích bych rozebrala problematiku poskytování odstupného z organizačních důvodů. Organizačními důvody rozumějme důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) ZP. Kterými pro zopakování jsou:

- zrušení zaměstnavatele nebo jeho části
- přemístění zaměstnavatele
- nadbytečnost zaměstnance se v důsledku organizačních změn.

Pokud z výše uvedených důvodů zaměstnavatel se zaměstnancem rozváže pracovní poměr výpovědí nebo dohodou náleží zaměstnanci dle § 67 odst. 1 ZP odstupné ve výši nejméně

- jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

[116] SMUTNÁ, Marcela. Otázky a odpovědi – Dobrovolné odstupné při ukončení pracovního poměru. *Práce a mzda,* 2012, č. 7, s. 26-27.
[117] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. Cdo 2098/2004
[118] srov. PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rádce,* 2012, č. 11, s. 410

- součtu trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku 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 § 84 odst. 4 ZP (tedy možnost sjednaná v kolektivní smlouvě započítat až 120 hodin práce přesčas do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období). Takový zaměstnanec může tedy obdržet odstupné až ve výši šestinásobku jeho průměrného výdělku.

V praxi problematické mohou být situace, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou. Z důvodu právní jistoty je pro zaměstnance rozhodně výhodnější začlenit do textu dohody ustanovení, z jakého konkrétního důvodu dochází k rozvázání pracovního poměru, případně že na základě tohoto důvodu vzniká zaměstnanci právo na odstupné. Nicméně i neuvedení důvodu do textu dohody neznamená, že by zaměstnanec ztratil právo na odstupné. V tomto případě je rozhodující faktický stav a vždy bude nutné přihlížet k tomu, jaký opravdový důvod stál za skončením pracovního poměru. Může nastat i situace, že zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem dohodu v dobré víře (na základě ujištění zaměstnavatele či osoby za něj jednající), že tato dohoda je uzavírána na základě důvodu, který zakládá právo na odstupné. Pokud by takový důvod doopravdy neexistoval, odpovídal by zaměstnavatel zaměstnanci za škodu dle § 265 odst. 2 ZP, jelikož jej uvedl v omyl.[119]

Důležitým rozhodnutím je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 853/2011. Před vydáním tohoto rozhodnutí panovala právní nejistota, zdali je zaměstnavatel oprávněn si se zaměstnancem sjednat odstupné při skončení pracovního poměru z jiných než organizačních důvodů. Na základě argumentace soudu v souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“ a v souladu s ust. čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 LZPS si mohou účastníci pracovněprávních vztahů upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákona, ledaže by jim to zákon zakazoval. Tedy nárok zaměstnance na odstupné mohou zakládat i jiné než organizační důvody. Musíme ovšem pamatovat na to, že odstupné nesmí být nikdy vyplacené v nižší než zákonné částce.

Další záležitostí, na kterou je třeba pamatovat, je problematika doby trvání pracovního poměru. Novela přináší novou právní úpravu, která nám říká, že za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele. Tato doba je ovšem limitována šesti měsíci, to znamená, že prodleva mezi skončením pracovního poměru a vznikem následujícího nesmí překročit šest měsíců. Dále je třeba mít na

[119] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným…*, s. 154-155.

paměti, že se musí jednat o pracovní poměr a nikoli o dohodu o pracovní činnosti, případně o dohodu o provedení práce.

V souvislosti s přechodem na novou právní úpravu odstupného bylo třeba upravit případy, kdy sice výpověď byla zaměstnanci dána za účinnosti předchozí právní úpravy (tzn. do konce roku 2011), ale pracovní poměr měl skončit za účinnosti nové právní úpravy. Proto bylo přijato přechodné ustanovení k nové právní úpravě, které je obsaženo v čl. II. bod 6 novely. Toto přechodné ustanovení říká: „*Odstupné, na které vzniklo právo zaměstnanci, jemuž byla dána výpověď podle § 52 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo s nímž byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z týchž důvodů, jakož i odstupné, na které vzniklo právo zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.“* Na první pohled se může zdát, že výklad tohoto ustanovení nevyvolává žádné interpretační problémy. Pokud ale budeme předmětné ustanovení zkoumat důkladněji, zjistíme, že v uvedeném ustanovení máme 2 časové okamžiky. Prvním okamžikem je učinění právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru, druhým okamžikem pak bude vznik nároku na odstupné. Judikatura soudů totiž vznik nároku na odstupné spojuje s okamžikem, kdy pracovní poměr skončí a nikoli, kdy byl učiněn právní úkon rozvazující pracovní poměr.[120] Podle názoru Martina Prokeše[121] a i dle mého názoru je třeba dojít k závěru, že přechodné ustanovení se bude aplikovat, jen pokud ke skončení pracovního poměru dojde na základě právního úkonu učiněného do konce roku 2011 a současně pracovní poměr do konce roku 2011 skončí. Pokud by tedy byla dána výpověď v prosinci a pracovní poměr by uplynutím dvouměsíční výpovědní doby skončil až v době účinnosti novely, potom se výše odstupného bude řídit už novelizovanou právní úpravou. Opačný názor můžeme zaznamenat například u Petra Bukovjana[122], který zastává myšlenku, že rozhodujícím je okamžik, ve kterém došlo k právnímu úkonu směřujícímu k rozvázání pracovního poměru.

Ustanovení § 67 odst. 4 ZP nám upravuje výplatu odstupného. Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit v nejbližším výplatním termínu, určeném zaměstnavatelem pro výplatu mzdy nebo platu. Pokud by se zaměstnanec chtěl se

[120] srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 5234/2009, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009, usnesení Ústavního soudu ze dne 11. září 2001, sp. zn. II. ÚS 684/2000.
[121] srov. PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rádce,* 2012, č. 11, s. 411.
[122] srov. BUKOVJAN, Petr. Odstupné po novele zákoníku práce. *Práce a mzda,* 2012, č. 2, s. 16.

zaměstnavatelem domluvit na jiném termínu, musí tak učinit písemnou dohodou, odstupné tak může být vyplaceno nejdříve v den skončení pracovního poměru anebo kdykoli později.

Pokud by zaměstnavatel nesplnil svou povinnost a odstupné zaměstnanci nevyplatil, mohlo by se takové jednání požadovat za přestupek (pokud by šlo o fyzickou osobu) nebo o jiný správní delikt (pokud by šlo o právnickou osobu nebo podnikající fyzickou osobu) dle ustanovení § 12 odst. 1 resp. § 25 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Další novinkou, kterou nám přináší novela zákoníku práce, je poskytnutí odstupného pokud k výpovědi z pracovního poměru dochází z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tento způsob skončení pracovního vztahu byl již rozebrán v předchozích kapitolách. Pro zopakování můžeme říct, že zaměstnanec je oprávněn dát novému zaměstnavateli výpověď, pokud je výpověď dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, potom takový pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází nabytí účinnosti zmíněného přechodu. Pokud by ale zaměstnanec toto své právo nevyužil a začal u nového zaměstnavatele pracovat, stanoví ZP v § 339a jednu novinku, který spočívá v tom, že pokud zaměstnanec podá výpověď či rozváže pracovní poměr dohodou ve lhůtě 2 měsíců[123] ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, potom se zaměstnanec může obrátit na soud a domáhat se, aby soud určil, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti a tímto přechodem. Pokud soud zaměstnanci vyhoví, náleží mu v takovém případě odstupné, jako kdyby byl jeho pracovní poměr rozvázán z organizačních důvodů.

Co rozumíme pod pojmem „podstatné zhoršení podmínek“? Je logické, že sám zaměstnanec nemůže určit, zda k takovému zhoršení došlo či nikoli. Proto se bude muset obrátit na soud s určovací žalobou, ve které se bude domáhat určit, zda opravdu bylo důvodem pro rozvázání pracovního poměru podstatné zhoršení pracovních podmínek. Příkladem si můžeme uvést situace, kdy zaměstnavatel zruší vnitřní předpisy, které zaměstnanci zaručovaly větší práva oproti zákonu (delší dovolená, zkrácená pracovní doba dle § 79 odst. 3 ZP, mimořádné nárokové složky mzdy apod.). Takové zhoršení musí být ovšem opravdu podstatné.[124] Pokud ovšem dojde k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, že pracovní poměr končí v důsledku podstatného zhoršení podmínek,

[123] jedná se o lhůtu prekluzivní
[124] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným…,* s. 525.

v takovém případě by už podání určovací žaloby ztrácelo význam a bylo by zbytečné. Pro určení co je a co není podstatné zhoršení podmínek, může být pro soudy směrodatná rozhodovací praxe Evropského soudního dvora k aplikaci směrnice rady č. 2001/23/ES, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, na jejímž základě bylo do českého zákoníku práce zmíněné ustanovení vloženo.[125]

5.3.3 Institut kompenzace

Institut kompenzace je nový právní institut, který byl vložen do ustanovení § 44b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v období legislativní nouze. Odstavec první tohoto ustanovení nám říká: *„Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné, odbytné nebo odchodné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu anebo v den skončení pracovního nebo služebního poměru, poskytne Úřad práce kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby uvedené v § 44a.* [126] *Podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta kompenzace podle věty první."* Důvod, proč byl tento nový instrument do právní úpravy zařazen, je ten, že dle právní úpravy před novelou se výplata podpory v nezaměstnanosti „posouvala", pokud vznikl nárok na odstupné, odbytné či odchodné, výplata podpory v nezaměstnanosti tedy nebyla závislá na skutečném vyplacení odstupného. V praxi vznikaly situace, kdy uchazeči o zaměstnání byla výplata podpory v nezaměstnanosti „odsunuta" z důvodu vzniku nároku na odstupné, které mu však nebylo vyplaceno a takový uchazeč se často ocital po nějakou dobu zcela bez prostředků. Takový stav byl nežádoucí, proto byl do právní úpravy přijat nový nástroj tzv. kompenzace, jehož účelem je vyvarovat se těmto situacím.

Řízení o kompenzaci je řízení správní dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Pokud by v průběhu řízení zaměstnavatel odstupné zaměstnanci vyplatil, důvod pro poskytnutí odstupného by odpadl a řízení by se usnesením zastavilo dle § 66 odst. 2 správního řádu. Pokud ovšem rozhodnutí o poskytnutí kompenzace nabude právní moci, nebude rozhodné, zda zaměstnavatel odstupné po právní moci rozhodnutí vyplatil či

[125] BUKOVJAN, Petr. Odstupné po novele zákoníku práce. *Práce a mzda, 2012, č. 2, s. 19.*

[126] Pro účely podpory v nezaměstnanosti přihlížíme pouze k minimálnímu počtu měsíců, za které náleží odstupné, které je stanoveno zákoníkem práce. Pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou jinou než zákonnou výši odstupného, pak se k takové částce nepřihlíží.

nikoli. Zaměstnavatel tak bude nucen úřadu práce stanovenou částku zaplatit a to do 10 pracovních dnů ode dne doručení informace od krajské pobočky úřadu práce. Pokud zaměstnavatel stanovenou částku nezaplatí, je úřad práce oprávněn se obrátit na celní úřad, který tuto kompenzaci bude od zaměstnavatele vymáhat v souladu s postupem dle zákona č. 30/2011 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů. Této povinnosti se zaměstnavatel nemůže zprostit a může se tedy dostat do situace, že bude muset vyplatit částku kompenzace úřadu práce a také odstupné. Zákon totiž neupravuje žádné omezení, které by zaměstnanci bránilo se domáhat odstupného u soudu, když mu byla poskytnuta kompenzace.[127] Další situace, která může nastat, přichází tehdy, kdy se zaměstnavatel ocitne v platební neschopnosti dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.[128] Pokud se zaměstnavatel nachází v platební neschopnosti, vzniká zaměstnanci právo (po splnění dalších podmínek) na to, aby mu úřad práce vyplatil odstupné.[129] Otázkou ovšem je, zda je oprávněn požadovat i kompenzaci od úřadu práce? Zákonnou úpravou není tato situace řešena, dle názoru Jaroslava Stádníka a Petra Kielera je z důvodu absence právní úpravy zaměstnanec oprávněn požadovat obojí, tzn. odstupné jako mzdový nárok i kompenzaci. Směrodatnou by měla být rozhodovací činnost úřadu práce a také judikatura správních soudů. Názory na danou problematiku se liší, určitým řešením by bylo zrušit ustanovení §44a a §44b zákona o zaměstnanosti, protože jak můžeme dovodit z důvodové zprávy k novele zákona o zaměstnanosti, jeví se protiústavní odkládat podporu v nezaměstnanosti a dochází tak k porušování ústavně zaručeného práva dle čl. 26 odst. 3 LZPS, kdy je stát povinen občany hmotně zajistit, pokud bez své viny nemohou vykonávat práci.[130]

5.3.4 Odstupné ze zdravotních důvodů

Dalšími důvody, z jakých může být odstupné poskytované, jsou tzv. důvody zdravotní. V zákonném ustanovení najdeme tyto důvody v § 67 odst. 2 ZP, předmětné ustanovení navazuje na výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. d)[131], resp. na dohodu z týchž důvodů. Pokud tedy dochází k rozvázání pracovního poměru na základě těchto skutečností, přísluší

[127] STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Kompenzace odstupného úřadem práce. *Práce a mzda*, 2012, č. 1, s. 43-46.
[128] podle ust. § 3 písm. c) je zaměstnavatel v platební neschopnosti neuspokojil-li mzdové nároky zaměstnanců.
[129] podle ust. §3 písm. b) zákona o ochraně zaměstnanců, je mzdovým nárokem i odstupné.
[130] KUČEROVÁ, Dagmar. *Dostanete padáka. Máte nárok na podporu i odstupné*? [online]. Podnikatel.cz, 13. února 2012, [cit. 22. listopadu 2012]. Dostupné na < http://ohrozeny.podnikatel.cz/clanky/bude-pri-propusteni-podpora-i-odstupne>.
[131] Jedná se o případy, kdy zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice.

zaměstnanci od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.[132] Takové právo ovšem není absolutní, zákon dává zaměstnavateli právo se zprostit své odpovědnosti v případě, kdy byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, ve kterém bylo stanoveno, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání. Takové odpovědnosti se zaměstnavatel může zbavit za podmínek uvedených v § 367 odst. 1 ZP, *zaměstnavatel bude muset prokázat, že škoda vznikla*

- tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit,
- a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010,[133] je třeba důsledně rozlišovat výpovědní důvody dle § 52 písm. d) ZP a § 52 písm. e) ZP, jelikož zákon s nimi spojuje rozdílné právní následky. Pro nárok na odstupné je určující, z jakého důvodu zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci. Nárok na odstupné vznikne pouze za situace, je-li v lékařském posudku (nebo v rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) jako důvod uveden pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

5.3.5 Smluvní odstupné

Zákon stanovuje pouze minimální výši odstupného. Směrem nahoru může být výše odstupného libovolně modifikována, takové ujednání může být zakotveno v kolektivní nebo individuální smlouvě nebo také ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Neznamená to ovšem, že by pro všechny zaměstnance musela být dána výše odstupného stejná, nicméně je zapotřebí, aby pro takové ujednání byl dán určitý rozumný a spravedlivý důvod, který vychází z pracovních podmínek nebo z jiných okolností výkonu práce. Za spravedlivý důvod můžeme

[132] Rozumějme průměrný měsíční výdělek.
[133] viz BUKOVJAN, Petr. Právo na odstupné ve vazbě na výpovědní důvod. *Práce a mzda,* 2012, č. 5, s. 49-51.

brát kritérium, kdy je výše odstupného navyšována z důvodu trvání pracovního poměru o další roky. Naopak takovým kritériem nemůže být například věk zaměstnance (například skončení pracovního poměru v souvislosti se vznikem nároku na starobní důchod), takové kritérium by mohlo být považováno za diskriminaci na základě věku.[134]

Často se můžeme setkat s pojmem odchodné, který bývá často s pojmem odstupné zaměňován. Terminologicky se ovšem jedná o dva rozdílné instituty. Odchodné si zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou. Odchodné je potřeba si sjednat dopředu a na základě tohoto ujednání se sjednaná částka vyplácí v případě, kdy je vedoucí zaměstnanec z funkce odvolán před skončením svého funkčního období. Nesmíme opomenout, že nezbytnou podmínkou je uzavření konkurenční doložky.[135] Funkcí odchodného je kompenzace za předčasné ukončení výkonu funkce (bez ohledu na důvody) a také kompenzace za to, že zaměstnanec na základě konkurenční doložky nemůže vykonávat stejnou činnost pro jiného zaměstnavatele. V případě, kdy vedoucí zaměstnanec sám odstoupí, nebo mu skončí funkční období, nezakládají tyto skutečnosti nárok na odchodné.[136]

5.3.6 Zánik nároku na odstupné

Nárok na odstupné zaniká, pokud dle § 68 odst. 1 ZP koná zaměstnanec u dosavadního zaměstnavatele práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnost a to před uplynutím doby, po kterou je odstupné poskytováno. Zaměstnanec je povinen takové neprávem vyplacené odstupné či jeho poměrnou část vrátit. Stejně tak bude muset zaměstnanec vyplacené odstupné vrátit, pokud bude soudem určena neplatnost výpovědi a zaměstnanec bude trvat na dalším zaměstnávání, anebo v případě, kdy bude výpověď se souhlasem zaměstnance zaměstnavatelem odvolána. Takové plnění bychom potom považovali za plnění bez právního důvodu, kterým se zaměstnanec na úkor zaměstnavatele bezdůvodně obohatil. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003 „*zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené, šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá.*“

[134] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným…,* s. 155-156.
[135] blíže viz § 310 ZP
[136] KOTTNAUER, Antonín; ŠTALMACH, Petr. *Lexikon – Pracovní právo.* 2. vydání. Ostrava: Sagit, 2001, 160.

6 Skončení pracovního poměru v Německu

Zákonnou úpravu problematiky skončení pracovního poměru dle německého práva můžeme nalézt ve více právních předpisech. Základním právním předpisem, který slouží jako *lex generalis* v celém soukromoprávním odvětví je Německý občanský zákoník – *das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)*. Velmi důležitým je také zákon o ochraně před výpovědí - *Kündigungsschutzgesetz (KSchG)* a dále jsou to speciální zákony platné pro určitou skupinu zaměstnanců. Příkladem může být zákon o ochraně zaměstnaných matek - *Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz*), zákon o rodičovském příspěvku a rodičovské dovolené - *Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit*a a sociální zákoník – kniha devátá - *Socialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) Rehabilitation und Teilhabe Behinderter Menschen.*

Pracovní poměr může být dle německého práva skončen

- dohodou (musí být písemná a podepsána oběma stranami),
- výpovědí (řádná a mimořádná),
- na základě právní události (uplynutím doby, na kterou byl sjednán, smrtí zaměstnance, smrtí zaměstnavatele),
- na základě soudního rozhodnutí.

V následujících řádcích bych se zaměřila na institut výpovědi, jelikož u této právní úpravy můžeme zaznamenat největší změny oproti české právní úpravě. Výpověď je vedle dohody o skončení pracovního poměru nejčastější způsob rozvázání pracovního poměru. Výpověď musí být dle ust. § 623 BGB písemná a musí být účastníkem podepsána, nesplnění této povinnosti zakládá absolutní neplatnost. Zákon výslovně zakazuje elektronickou formu výpovědi, tzn. mailem, faxem apod.

Pokud dává zaměstnavatel zaměstnanci výpověď prostřednictvím svého zástupce (zplnomocněnou osobou), musí být k výpovědi přiložena plná moc. Vůle skončit pracovní poměr musí být dána jednoznačně a jasně. [137] Výpověď můžeme rozlišit na:

- **výpověď řádnou** (pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby) dle ust. § 622 BGB a

[137]BAKER, James; MCKENZIE, John. *Worldwide Guide To Termination, Employment Discrimination and Workplace Harassment Laws– Germany [online]*. Baker & McKenzie, [cit. 26. listopadu 2012]. Dostupné na < http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Supporting%20Your%20Business/Featured%20Services/qr_global_terminationdiscriminationharassmentguide_2009.pdf >.

- **výpověď mimořádnou** (pracovní poměr končí okamžitým zrušením bez výpovědní doby) dle ust. § 626 BGB.

Zaměstnanec je oprávněn dle ust. § 622 odst. 1 BGB dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu, minimální výpovědní doba činí 4 týdny, která uplyne vždy k 15. dni či k poslednímu dni kalendářního měsíce.

Dle § 622 odst. 3 BGB pokud je pracovní poměr rozvázán ve zkušební době (maximální délka zkušební doby je 6 měsíců), činí výpovědní doba 2 týdny.

Pokud dává výpověď zaměstnavatel, je délka výpovědní doby závislá na délce trvání pracovního poměru. Dle ust. § 622 odst. 1 a 622 odst. 2 BGB činí výpovědní doba vždy

- v pracovním poměru, který trval méně jak 2 roky: 4 týdny
- v pracovním poměru, který trval minimálně 2 roky: 1 měsíc
- v pracovním poměru, který trval minimálně 5 let: 2 měsíce
- v pracovním poměru, který trval minimálně 8 let: 3 měsíce
- v pracovním poměru, který trval minimálně 10 let:4 měsíce
- v pracovním poměru, který trval minimálně 12 let: 5 měsíců
- v pracovním poměru, který trval minimálně 15 let: 6 měsíců
- v pracovním poměru, který trval minimálně 20 let: 7 měsíců
- pokud není individuální dohodou stanovena delší výpovědní doba. Tato výpovědní doba uplyne vždy ke konci kalendářního měsíce

V mimořádných případech končí pracovní poměr okamžitě bez ohledu na výpovědní dobu. Takový způsob skončení pracovního poměru nazýváme jako tzv. mimořádnou výpověď. Děje se tak z toho důvodu, že není možné spravedlivě po zaměstnavateli či zaměstnanci požadovat, aby v pracovním vztahu nadále setrvávali až do uplynutí výpovědní doby. Co je takovým „vážným důvodem“ bude záviset na individuálních okolnostech, výklad tohoto pojmu bude v případě sporu přenechán soudu. Příkladem těchto vážných důvodů může být trestný čin (podvod, krádež, falzifikace dokumentů), prozrazení důvěrných informací, značné prodlení s výplatou mzdy apod.[138] Zrušení pracovního poměru v těchto případech je ovšem limitováno, dle § 626 odst. 2 BGB může být výpověď dána pouze do 2 týdnů od okamžiku, kdy se účastník dozvěděl o okolnostech, které zakládají možnost okamžitě zrušit pracovní poměr.

[138] GEBHARDT, Immanuel; UMNUSS, Karsten. *Arbeitsrecht.* München: C.H. Beck, 1998, s. 190-193.

Velmi významným právním předpisem je zákon o ochraně před výpovědí. Účelem tohoto zákona je chránit zaměstnance před svévolnou a nezákonnou výpovědí. Aby tento zákon mohl být aplikován, je třeba splnit následující podmínky:

- zaměstnavatel musí zaměstnávat minimálně 10 zaměstnanců, pokud pracovní poměr vznikl 1. ledna 2004 nebo později,
- pokud pracovní poměr již existoval 31. prosince 2003, právní předpis se aplikuje i na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají minimálně 5 zaměstnanců a
- pracovní poměr zaměstnance musí trvat u téhož zaměstnavatele minimálně 6 měsíců bez přerušení.[139]

Výpověď dle tohoto zákona může být dána pouze z následujících sociálně ospravedlnitelných důvodů, které můžeme rozdělit na:

- důvody osobní,
- důvody týkající se chování zaměstnance,
- důvody provozní.[140]

Nejběžnějšími **osobními důvody** jsou:

- dlouhotrvající nemoc s podmínkou negativní prognózy do budoucna,
- opakující se krátkodobá nemoc (také drogová či alkoholová závislost) s podmínkou negativní prognózy do budoucna,
- důvody spočívající v intelektuálních schopnostech pracovníka (např. dlouhodobá neschopnost plnit pracovní plán).

V těchto případech musí ovšem zaměstnavatel před tím, než přistoupí k výpovědi, *a priori* zkoumat, zda neexistují jiné možnosti, které by nepřipravily zaměstnance o práci a zaměstnanec by mohl setrvat v pracovněprávním vztahu (např. ozdravný pobyt v lázních, výměna pracovní pozice s jiným zaměstnancem apod.).[141]

Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci dát výpověď i z důvodů, které souvisí s jeho chováním, podmínkou je předchozí písemné varování. U závažných důvodů, jako je například spáchání trestného činu (např. krádež majetku zaměstnavatele), se předchozí varování nevyžaduje.

Takovými důvody mohou být:

[139] KÜSTERS, Horst. *Social Partners: Basic Aspects of Labour Relations in Germany*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2007, s. 115.
[140] ELKE, Jahn. Employment at Will Versus Employment Against Will - Kündigungsschutz in Deutschland und USA im Vergleich. *Industrielle Beziehungen,2004,* roč. 11, č. 3, s. 181-182.
[141] KÜSTERS, Horst. *Social Partners…,* s. 115.

- odmítnutí vykonávat určitou práci,
- opakované pozdní příchody,
- prozrazení důvěrných informací,
- neomluvená absence v práci,
- trestný čin (krádež, podvod, sexuální obtěžování apod.),
- násilí v práci vůči nadřízeným, kolegům či zákazníkům.[142]

Dalšími důvody jsou důvody provozní, které mohou spočívat ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, anebo v jiné organizační změně jako je například zrušení pracovní pozice (tzn. nadbytečnost zaměstnance). Zaměstnavatel má ovšem povinnost nabídnout zaměstnanci jiné volné pracovní místo (i hůře placené), pokud takové existuje. K této povinnosti přistupuje i další povinnost a to provést tzv. sociální selekci. Zaměstnavatel je povinen srovnávat pouze zaměstnance na podobné pracovní pozici s podobnou náplní práce. Kritéria, ke kterým bude zaměstnavatel přihlížet, jsou

- délka trvání pracovního poměru,
- věk,
- zdravotní postižení zaměstnance,
- jestli má zaměstnanec vyživovací povinnost (k dětem, k manželovi/manželce) a vůči kolika osobám.[143]

S přihlédnutím k těmto hlediskům potom zaměstnavatel bude na prvním místě propouštět mladé zaměstnance bez závazků, kteří pracují u zaměstnavatele po nejkratší dobu a u kterých je větší pravděpodobnost, že si v krátké době najdou novou práci.

Speciální výpověď upravuje § 2 KSchG, kterou můžeme nazvat jako tzv. „pozměňovací výpověď“, kdy je sice zaměstnanci dána výpověď ze stávajícího pracovního poměru, ale současně je mu nabídnuta jiná pracovní pozice se změněnými pracovními podmínkami (například se změní výše mzdy).

Určitá skupina zaměstnanců požívá zvláštní právní ochranu. Takové osoby buď nemohou být vůbec propuštěny, nebo mohou být propuštěny pouze z vážných důvodů a to se souhlasem příslušného orgánu. Takovými chráněnými zaměstnanci jsou:

- těhotné ženy a ženy do 4 měsíců po porodu,[144]
- zaměstnanci těžce zdravotně postižení,[145]

[142] GEBHARDT, Immanuel; UMNUSS, Karsten. *Arbeitsrecht*..., s. 183-185.
[143] Tamtéž, s. 186-189.
[144] Blíže viz Mutterschutzgesetz - MuSchG
[145] Blíže viz Socialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) Rehabilitation und Teilhabe Behinderter Menschen

- zaměstnanci/zaměstnankyně na rodičovské dovolené,[146]
- zaměstnanci v průběhu základní vojenské služby, či náhradní vojenské služby,[147]
- zvláštní skupina osob dle § 15 KSchG.

Dle § 9 odst. 1 zákona o ochraně zaměstnaných matek nesmí zaměstnavatel dát zaměstnankyni výpověď po dobu těhotenství a po dobu čtyř týdnů od porodu. U těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň na mateřské dovolené může být výpověď dána pouze ve výjimečných případech se souhlasem správního orgánu, ve většině případů je skončení pracovního poměru odloženo do okamžiku skončení mateřské dovolené.

Další skupinou zaměstnanců požívající ochranu jsou zaměstnankyně/zaměstnanci na rodičovské dovolené, která může trvat až po dobu 36 týdnů, maximálně do okamžiku než dítě dosáhne věku tří let. Výpověď je opět možná dát pouze ve výjimečných případech a to se souhlasem správního orgánu.

Zaměstnanci těžce zdravotně postižení mohou být propuštěni pouze se souhlasem úřadu sociální péče. Ochrana se na takové zaměstnance vztahuje, pouze pokud vykovávají pracovní činnost u téhož zaměstnavatele po minimální dobu šesti měsíců.

Rovněž v německém právu se můžeme setkat s institutem odstupného, které je chápáno jako určitý druh kompenzace v případě, že pracovní poměr končí nezávisle na vůli zaměstnance. Taková kompenzace může být poskytnuta:

- na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru,
- na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy apod.,[148]
- v případě, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď z důvodu naléhavých provozních důvodů, má povinnost zaměstnanci nabídnout dle § 1a KSchG odstupné ve výši jedné poloviny měsíční mzdy za každý rok trvání pracovního poměru, zaměstnanec je oprávněn toto odstupné přijmout a současně se tím zavazuje, že nepodá do tří týdnů žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru u soudu,
- v případě, kdy zaměstnanec podá u soudu žalobu na neplatnost výpovědi a soud shledá, že výpověď byla opravdu zaměstnanci dána neprávem – tedy nebyla sociálně ospravedlnitelná, má zaměstnanec nárok na finanční kompenzaci (= odstupné). Děje se tak v případě, kdy alespoň jeden z účastníků pracovněprávního vztahu nemá zájem

[146] Blíže viz Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)
[147] Blíže viz Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz - ArbPlSchG)
[148] KÜSTERS, Horst. *Social Partners…*, s. 118.

na dalším zaměstnávání. Výše kompenzace závisí dle § 10 KSchG na věku zaměstnance a na délce trvání pracovního poměru. Odstupné může být poskytnuto až do výše dvanáctinásobku měsíční mzdy, u zaměstnance staršího 50 let, jehož pracovní poměr trval nejméně 15 let, do výše patnáctinásobku měsíční mzdy a u zaměstnance staršího 55 let, jehož pracovní poměr trval nejméně 20 let, osmnáctinásobku měsíční mzdy.

7 Srovnání české právní úpravy skončení pracovního poměru s úpravou německou

Pokud srovnáme český právní systém s německým, zjistíme, že oba tyto systémy můžeme nazvat jako tzv. kontinentální právní systémy, a tedy jako takové vychází z práva římského a jsou založeny na právu psaném, kdy základním právním pramenem je normativní právní akt.

Německá právní úprava skončení pracovního poměru se v základních rysech neliší od české právní úpravy. Stejně tak jak v českém právu, zde můžeme naleznout obecné způsoby skončení pracovního poměru jako je dohoda, výpověď, skončení pracovního poměru na základě právní události či na základě soudního rozhodnutí. U německé právní úpravy si můžeme povšimnout určitých specifik, jako je rozlišování výpovědi na výpověď řádnou a mimořádnou. Do oblasti řádné výpovědi spadá obecná výpověď dle českého práva, a je zde zahrnuta i tzv. výpověď ve zkušební době. Kdy dle německého práva se zde uplatní 14tidenní výpovědní doba, zatímco dle české úpravy končí pracovní poměr ve zkušební době dnem, který je ve zrušovacím projevu uveden. Dle mého názoru je naše úprava flexibilnější a naplňuje tak smysl institutu zkušební doby, zatímco německá úprava více chrání zaměstnance před negativními dopady výpovědi.

Další odlišností je závislost délky výpovědní doby na délce trvání pracovního poměru, což v české právní úpravě nenalezneme. Opět lze v této právní úpravě dle mého mínění spatřovat větší důraz na ochranu zaměstnance, který je de facto „odměněn“ delší výpovědní dobou, čím déle u zaměstnavatele pracuje. Naopak česká právní úprava zajišťuje daleko větší pružnost pracovněprávního vztahu. Podle mého názoru je délka dvouměsíční výpovědní doby v našem českém právu optimální, jelikož v případě moc dlouhé výpovědní doby už zaměstnanec s vidinou skončení pracovního poměru nemusí odvádět tak kvalitní práci.

Můžeme říct, že institut mimořádné výpovědi zahrnuje případy okamžitého zrušení pracovního poměru dle českého práva s tím rozdílem, že německá právní úprava nemá taxativní výčet důvodů, za kterých je možné skončit pracovní poměr okamžitě. Tímto se mi jeví německá právní úprava vhodnější, jelikož ne vždy lze všechny případy, které mohou v praxi nastat, zahrnout pod taxativně vyjmenované případy v ZP.

Zajímavým institutem je tzv. pozměňovací výpověď, kterou české právo nezná, ovšem myslím si, že *de lege ferenda* není potřebné tento institut do naší právní úpravy vkládat, jelikož zaměstnavatel má možnost dát zaměstnanci výpověď ze stávajícího poměru a současně s ním uzavřít novou pracovní smlouvou s jinými podmínkami.

O důvodech, které uvádí německý zákon o ochraně před výpovědí, můžeme říct, že odpovídají našim zákonným výpovědním důvodům v ZP.

Institut odstupného v německém právu má stejnou funkci jako v českém. Německé úprava ovšem klade větší důraz na smluvní dohodu zaměstnance a zaměstnavatele – tedy jedná se o smluvní odstupné. Zákonné odstupné je dle německé právní úpravy povinen zaměstnavatel nabídnout pouze z důvodu naléhavých provozních důvodů, zaměstnanec má ovšem možnost finanční kompenzaci nepřijmout a obrátit se na soud.

Na závěr bych chtěla říci, že německá i česká právní úprava si jsou velmi podobné. Jako nevýhodu vidím velkou roztříštěnost německé právní úpravy do značného množství právních předpisů, kterou vzniká nepřehlednost a zbytečná komplikovanost oproti české právní úpravě.

8 Závěr

V této diplomové práci jsem se zabývala institutem skončení pracovního poměru a dále nároky, které se skončením pracovního poměru souvisí. Mým cílem bylo uvedenou tématiku uceleně zpracovat, analyzovat a poukázat na odlišnosti, které byly zavedeny s účinností od 1. ledna 2012. Na problematiku jsem se snažila vždy nahlížet jak z teoretického hlediska, tak z praktického s přihlédnutím k relevantní soudní judikatuře.

Velmi důležitá byla v mé diplomové práce novela zákoníku práce, účinná od 1. ledna 2012. Novelu, týkající se ustanovení o skončení pracovního poměru, hodnotím jako kladnou. Velkou změnu doznala koncepce platnosti právních úkonů. Zákoník práce po novele stále setrvává u koncepce relativní neplatnosti, nově jsou ale zákonem stanoveny taxativně vyjmenované případy, kdy se uplatní neplatnost absolutní. Tuto koncepci hodnotím pozitivně, jelikož účastníci pracovněprávního vztahu jsou tím pádem daleko více chráněni a uvedená právní úprava přispívá k větší míře ochrany a stability pracovněprávního vztahu. Toto pojetí neplatnosti právních úkonů odpovídá pojetí, se kterým počítá nový občanský zákoník. Ve vztahu k právním úkonům, které směřují ke skončení pracovního poměru (dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době), je tedy nově zavedena absolutní neplatnost při nedodržení zákonné písemné formy. U zrušení pracovního poměru ve zkušební době je obligatorní podmínka písemné formy zavedena nově, jelikož do účinnosti novely nebyla s nesplněním této podmínky spojená jakákoli sankce.

S účinností novely byl do právní úpravy přijat nový výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. h) ZP, kdy je možné postihnout zaměstnance dáním výpovědi v případě, kdy zvlášť hrubým způsobem je porušen stanovený režim dočasně práce neschopného. K zavedení nového výpovědního důvodu přihlížím pozitivně, ale v praxi mohou zaměstnavatelům vznikat interpretační problémy, když budou muset určit, zda se jedná o zvlášť hrubé porušení a kdy nikoli.

Téměř kompletní novelizaci zaznamenala právní úprava odstupného. Odstupné, na které se nahlíží jako na jednostrannou finanční kompenzaci, je nově odvislé od počtu odpracovaných let u téhož zaměstnavatele. Dle mého názoru se jedná o změnu k lepšímu, jelikož zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují déle, jsou tím pádem odměněni vyšší peněžní částkou, což se mi jeví spravedlivé a logické.

Další velkou novinkou je výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností, která byla zavedena do českého právního řádu v návaznosti na právo EU.

Zaměstnanec má tak možnost dát zaměstnavateli výpověď, a pokud je tato výpověď dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu. Zaměstnanci je tedy dán k dispozici velmi významný právní nástroj, jelikož nemusí čekat na uplynutí výpovědní doby.

Novela zákoníku práce účinná od 1. ledna 2012 je koncipována tak, aby směřovala k větší míře flexibility pracovněprávního vztahu. Skončení pracovního poměru je nutno často vnímat jako citelný zásah do ekonomické i osobní sféry zaměstnance a je tedy nutné ho jako slabší stranu patřičně chránit. Příkladem může být zákaz výpovědi v ochranné době, nebo minimální délka výpovědní doby apod. Tato ochrana musí mít ovšem své limity, v souladu se zásadou smluvní volnosti je zapotřebí, aby pracovněprávní vztah byl pružný a aby účastník měl vždy možnost z takového vztahu svobodně vystoupit. *De lege ferenda* proto můžeme uvažovat o začlenění institutu vykoupení ze zaměstnání do české právní úpravy, tedy aby účastník mohl pracovní poměr ukončit za poskytnutí určité finanční náhrady.

V této diplomové práci jsem pojednala o všech možných způsobech skončení pracovního poměru, tedy jak na základě právních úkonů (dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době), tak na základě právní události (uplynutí doby, smrt zaměstnance a zaměstnavatele) a připojila jsem skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech. Dále jsem navázala instituty, které ke skončení pracovního poměru nedílně patří, jako je pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání a odstupné. V kapitole šesté a sedmé této diplomové práce jsem se zabývala skončením pracovního poměru v Německu, snažila jsem se přehledně shrnout nejdůležitější instituty německé právní úpravy a následně je porovnat s českou právní úpravou. Největší rozdíl vidím v délce výpovědní doby závislé na počtu odpracovaných let. Právní úprava tímto více chrání zaměstnance jakožto třetí osobu, nicméně v oblasti české právní úpravy bych *de lege ferenda* setrvala u konstantní dvouměsíční výpovědní doby, kterou vnímám jako určitou formu kompromisu.

V této závěrečné kapitole jsem se snažila shrnout nejdůležitější body mé diplomové práce. Na úplný závěr, lze říct, že cílem mé diplomové práce bylo právně analyzovat a zhodnotit všechny možné způsoby skončení pracovního poměru s odkazy na soudní judikaturu, tohoto cíle se doufám podařilo dosáhnout a tato diplomová práce přináší ucelený přehled o dané problematice.

Seznam použitých zdrojů

Monografie česká

- BERKA, Vít. *Otázky z praxe pracovního práva.* Třinec: Resk, 2011, 164 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 5., dopl. a podst. přepr. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, 640 s.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru.* 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010, 356 s.
- GALVAS. Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 467 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí.* Brno: Computer Press, 2007, 170 s.
- GALVAS, Milan. *Základy pracovního práva*. Brno: Sting, 2012, 95 s.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla; JAKUBKA, Jaroslav. *283 dotazů a odpovědí z praxe pracovního práva.* 2., aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: Anag. 2005, 240 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 559 s.
- HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – Princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, 189 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 144 s.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď - z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele.* 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2000, 119 s.
- JAKUBKA, Jaroslav. In JAKUBKA, Jaroslav (ed). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012.* 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. 1199 s.
- KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012*. Praha: EUROUNION, 2012, 603 s.
- KOTTNAUER, Antonín; ŠTALMACH, Petr. *Lexikon – Pracovní právo.* 2. vydání. Ostrava: Sagit, 2001, 484 s.
- KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce – Komentář s judikaturou.* Praha: Leges, 2012, 1088 s.
- LANG, Roman; PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva.* Praha: Karolinum, 2008, 126 s.

- NĚŠČÁKOVÁ, Libuše; JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce 2012 v praxi. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2012, 240 s.
- RANDLOVÁ, Nataša a kol. *50 otázek a odpovědí z pracovněprávní poradny.* Praha: Wolters Kluwer, 2010, 132 s.
- SOUČKOVÁ, Marie. *Vznik, změna a skončení pracovního poměru v soudní praxi.* Praha: C. H. Beck, 1997, 32 s.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění.* Praha: Sondy, 2012, s. 488.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce - komentář.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, 768 s.

Monografie zahraniční

- GEBHARDT, Immanuel; UMNUSS, Karsten. *Arbeitsrecht.* München: C.H. Beck, 1998. 339 s.
- KÜSTERS, Horst. *Social Partners: Basic Aspects of Labour Relations in Germany.* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2007, 115 s.

Odborné časopisy české

- BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. Právní rozhledy, 2012, roč. 20, č. 6, s. 191-197.
- BUKOVJAN, Petr. Právo na odstupné ve vazbě na výpovědní důvod. *Práce a mzda,* 2012, č. 5, s. 49-51.
- BUKOVJAN, Petr. Odstupné po novele zákoníku práce. *Práce a mzda,* 2012, č. 2, s. 15-19.
- BUKOVJAN, Petr. Je nutné vedoucího zaměstnance před dáním výpovědi odvolat?. *Práce a mzda*, 2002, č. 2, s. 51-52.
- BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. *Práce a mzda*, 2012, č. 3, s. 45-47.
- BUKOVJAN, Petr. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda,* 2012, roč. 60, č. 1, s. 11-17.
- HAVLÍK, Antonín. Neplnění obchodního plánu a neuspokojivé pracovní výsledky. *Práce a mzda,* 2012, č. 2, s. 20-27.

- CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. Potvrzení o zaměstnání-část určená pro úřad práce. *Práce a mzda,* 2012, č. 2, s. 28-30.
- JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru po novele zákoník práce. *Bulletin Advokacie*, 2012, č. 3, s. 33-34.
- STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Kompenzace odstupného úřadem práce. *Práce a mzda*, 2012, č. 1, s. 43-48.
- PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rádce,* 2012, č. 11, s. 409-411.
- SMUTNÁ, Marcela. Otázky a odpovědi – Dobrovolné odstupné při ukončení pracovního poměru. *Práce a mzda,* 2012, č. 7, s. 26-27.
- VÍGHOVÁ, Vlasta. Příloha-otázky a odpovědi. *Práce a mzda,* 2012, roč. 60, č. 8, s. 9
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – I. část. *Právní fórum,* 2012, č. 3, s. 106-111.

Odborné časopisy zahraniční

- ELKE, Jahn. Employment at Will Versus Employment Against Will - Kündigungsschutz in Deutschland und USA im Vergleich. *Industrielle Beziehungen,2004,* roč. 11, č. 3, s. 181-182.

Internetové zdroje české

- TOMŠEJ, Jakub; KRATOCHVÍLOVÁ, Pavla. *Past na výpověď: doručování [online]*.PRAVNIRADCE.IHNED.CZ, 23. července 2012 [cit. 11. listopadu 2012]. Dostupné na <http://pravniradce.ihned.cz/c1-56695060-past-na-vypoved-dorucovani>.
- SUCHÁ, Barbora; HOŘEJŠÍ, Lucie. *Poradna: Délka zkušební doby nově závisí na délce pracovního poměru* [online]. Novinky.cz, 24. dubna 2012 [cit. 8. listopadu 2012]. Dostupné na <http://www.novinky.cz/kariera/265617-poradna-delka-zkusebni-doby-nove-zavisi-na-delce-pracovniho-pomeru.html>.
- FETTER, Richard. *Posudek o pracovní činnosti-pracovní posudek* [online]. Epravo.cz, 21. listopadu 2011 [cit. 17. listopadu 2012]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/posudek-o-pracovni-cinnosti-pracovni-posudek-78513.html>.

- KUČEROVÁ, Dagmar. *Dostanete padáka. Máte nárok na podporu i odstupné*? [online]. Podnikatel.cz, 13. února 2012, [cit. 22. listopadu 2012]. Dostupné na < http://ohrozeny.podnikatel.cz/clanky/bude-pri-propusteni-podpora-i-odstupne>.

Internetové zdroje zahraniční

- BAKER, James; MCKENZIE, John. *Worldwide Guide To Termination, Employment Discrimination and Workplace Harassment Laws– Germany [online]*. Baker & McKenzie, [cit. 26. listopadu 2012]. Dostupné na < http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Supporting%20Your%20Business/Featured%20Services/qr_global_terminationdiscriminationharassmentguide_2009.pdf >.

Právní předpisy ČR

- zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
- zákon č. 455/1999 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

Právní předpisy zahraniční

- Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
- Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171/1990, o noční práci, č. 230/1998 Sb.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982
- Evropská sociální charta, vyhlášená pod č. 14/2000 Sb. m. s.
- zákon ze dne 18. srpna 1896, Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), ve znění pozdějších předpisů.
- zákon ze dne 10. srpna 1951, Kündigungsschutzgesetz (KSchG), ve znění pozdějších předpisů.
- zákon ze dne 24. ledna 1952, Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG), ve znění pozdějších předpisů.
- zákon ze dne 5. prosince 2006, Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), ve znění pozdějších předpisů.
- zákon ze dne 19. června 2001, Socialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) Rehabilitation und Teilhabe Behinderter Menschen, ve znění pozdějších předpisů.
- zákon ze dne 5. prosince 2006, Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), ve znění pozdějších předpisů.
- zákon ze dne 30. března 1953 Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz - ArbPlSchG), ve znění pozdějších předpisů.

Judikatura

- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. října 2003, sp. zn. 33 Odo 712/2003
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97

- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2543/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/9
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2002, sp. zn. 210 Cdo 2080/2001
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. Cdo 2098/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 5234/2009
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001
- rozsudek Nejvyššího soudu 14. července 2011, sp.zn. 21 Cdo 1779/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2012
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 853/2011
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003
- rozsudek Vrchního soudu ze dne 28. dubna 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94
- usnesení Ústavního soudu ze dne 11. září 2001, sp. zn. II. ÚS 684/2000

Shrnutí / Summery

Tato diplomová práce se zabývá problematikou platného skončení pracovního poměru a nároků s tím souvisejících. Práce uceleně a komplexně pojednává o dané problematice a rovněž poukazuje a hodnotí nejvýznamnější změny provedené velkou novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012. Neodmyslitelnou součástí této vědecké práce je relevantní soudní judikatura k dané problematice. Práce je rozdělena do osmi kapitol včetně úvodu a závěru, kde těžištěm je kapitola druhá, která pojednává o způsobech skončení pracovního poměru na základě právních úkonů účastníků, kterými jsou dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď ve zkušební době. Následující kapitoly jsou věnovány skončení pracovního poměru na základě právní události (uplynutí doby, smrt zaměstnance a zaměstnavatele) a dále některým zvláštním případům skončení pracovního poměru. Pátá kapitola obsahuje rozbor institutů jako je pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání a odstupné, jehož právní úprava byla kompletně celá novelizována. V kapitole šesté se práce zaměřuje na právní úpravu skončení pracovního poměru v Německu, kde jsou nastíněny možné formy skončení pracovního poměru dle německého práva a navazující kapitola sedmá obsahuje zhodnocení a porovnání německé právní úpravy s právní úpravou českou.

This thesis is focused on the issue of effective termination of employment and claims related. The thesis deals with this matter comprehensively and also points and rates the most significant changes established by the great amendment of labour code effective since 1st January 2012. The inherent component of the thesis is the relevant court jurisprudence. The thesis is divided into the eight chapters including the introduction and conclusion, where the second chapter is fundamental and deals with the termination of employment based on legal acts of its parties, which are contract on termination of employment, dismissal, immediate termination of employment, termination of employment during the trial. Following chapters are dedicated to termination of employment based on legal occurrence (expiration of relationships' duration, death of an employee and employer) and further to some of the special occurrences. The fifth chapter contains the institutes as a work report, certificate of employment and severance payment, whose legislation was completely amended. The sixth chapter is focused on legislation of termination of employment in Germany, where the possible forms of termination of employment in Germany are outlined. The following seventh chapter obtains the evaluation and comparison of the German legislation with the Czech legislation.

Klíčová slova / Key words

Skončení pracovního poměru, dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, skončení pracovního poměru na základě právní události, hromadné propuštění, pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání, odstupné, skončení pracovního poměru v Německu.

Termination of employment, contract on termination of employment, dismissal, immediate termination of employment, termination of employment during the trial, termination of employment based on legal occurrence, collective dismissal, work report, certificate of employment, severance payment, termination of employment in Germany.