Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Daniel Půlpán

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Diplomová práce

Olomouc 2024

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 107 836 znaků včetně mezer.“

V Olomouci dne 20. ledna 2024 ..……..

Daniel Půlpán

Rád bych tímto poděkoval panu JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za jeho odborné vedení, cenné připomínky, vstřícnost a ochotu při zpracování této práce.

Seznam použitých zkratek

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
ZP, zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Obsah

1. Úvod 7

1.1. Úvod 7

1.2. Flexikurita v pracovněprávních vztazích 8

1.3. Právní zásady související se skončením pracovního poměru 10

2. Skončení pracovního poměru 13

2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru 14

2.2. Výpověď 16

2.3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době 19

2.4. Okamžité zrušení pracovního poměru 22

3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 24

3.1. Subjekty okamžitého zrušení pracovního poměru 24

3.2. Forma okamžitého zrušení pracovního poměru 25

3.3. Obsah okamžitého zrušení pracovního poměru 26

3.4. Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 27

3.4.1. Pravomocné odsouzení pro trestný čin 27

3.4.2. Porušení pracovních povinností vyplývající z právních předpisů 29

3.4.3. Kolize důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 35

3.5. Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru 37

3.6. Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru 39

3.7. Role odborové organizace při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 40

3.8. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru 42

Závěr 44

Seznam použitých zdrojů 47

Monografie 47

Odborné články 47

Právní předpisy 48

Judikatura 49

Internetové zdroje 49

Shrnutí 51

Abstract.....51

Seznam klíčových slov 53

Keyword list.....53

Úvod

1.1. Úvod

Diplomová práce je zaměřena na problematiku právní úpravy institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (dále také jen jako „okamžité zrušení“), jako výjimečného způsobu rozvázání pracovního poměru. Výjimečnost tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru spočívá právě v tom, že důvody, pro které je možné pracovní poměr ze strany zaměstnavatele okamžitě zrušit, dosahují takové intenzity, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby daného zaměstnance nadále zaměstnával.[1] Z této výjimečnosti vyplývá, že zaměstnavatel může zaměstnanci pracovní poměr okamžitě zrušit jen v nejzávažnějších případech, a to pouze ze dvou důvodů, které jsou taxativně vymezeny Zákoníkem práce.

Cílem práce je detailní analýza právní úpravy tohoto institutu, kdy je kladen důraz na rozbor konkrétních případů užívání tohoto institutu v praxi (a s tím spojených praktických problémů) společně s rozborem projevů koncepce flexikurity v pracovněprávních vztazích v právní úpravě okamžitého zrušení. To vše za využití odborné literatury (především komentářů k Zákoníku práce společně s doplněním o poznatky z recenzovaných článků) v propojení převážně s judikaturou Nejvyššího soudu, k čemuž autor této práce připojuje i své vlastní úvahy na danou problematiku získané studiem a vlastními poznatky z praxe.

Diplomová práce je rozdělena do třech kapitol. První kapitola, úvod této práce, je rozdělena do třech podkapitol, které se věnují flexikuritě v pracovněprávních vztazích, jako koncepci stěžejní pro celé pracovní právo, a o to více pro skončení pracovního poměru. Vedle definice této koncepce autor rozebírá její obecné projevy v institutu okamžitého zrušení, které jsou poté v dalších kapitolách práce rozebrány detailněji. Dále je stručně charakterizována klíčová právní zásada pro tuto problematiku v komparaci s právní úpravou Evropské unie v této oblasti.

Druhá kapitola je věnována obecně skončení pracovního poměru, kde se autor zaměřuje na odlišení okamžitého zrušení od ostatních způsobů rozvázání pracovního poměru, hlavně pak těch jednostranných, kdy klade důraz především na vymezení vzájemných podobností a odlišností těchto právních jednání a na analýzu situací, kdy subjekty pracovního poměru činí tato právní jednání souběžně. Současně se autor zaměřuje na analýzu flexibilních a ochranných prvků v zákonné úpravě těchto právních jednání.

Třetí a hlavní kapitola této práce detailně analyzuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, kde jsou podrobně analyzovány jednotlivé náležitosti tohoto institutu, a

[1] PUTNA, M., Zákoník práce, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2023, s. 382 - 394

speciální pozornost je věnována důvodům pro okamžité zrušení. Autor se převážně zaměřil na důvod vymezený § 55 odst. 1 b) ZP, který v této věci autor považuje za stěžejní a věnoval mu tak zvýšenou pozornost se zaměřením na judikaturu, která tuto právní úpravu bohatě dotváří. Následně je zkoumána kolize obou důvodů pro okamžité zrušení, kdy v této věci autor spatřuje potenciální mezeru v zákoně, která by mohla být v praxi problematická. Stranou pozornosti není ponechán ani stručný rozbor vlivu novely Zákoníku práce, která v roce 2023 vstoupila v platnost.

Autor při vypracování této práce využívá především metod analýzy a komparace.

1.2. Flexikurita v pracovněprávních vztazích

Flexikurita je pojem pocházející z anglického *flexicurity*, pojem složený ze slov *flexibility* a *security*, v češtině přeloženo jako pružnost či volnost a jistota či bezpečnost. Flexikurita je koncepce politiky trhu práce pocházející z Dánska, kterou následně převzaly další evropské země. Je možné ji definovat jako politický přístup, který se snaží spojit flexibilitu trhů práce pro zaměstnavatele a jistotu zaměstnání pro zaměstnance.[2] Tento pojem vysvětluje i Komise Evropských společenství jako integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně.[3] Zákoník práce *de facto* vymezuje prostor působení flexikurity prostřednictvím zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, podle které platí, že subjekty mohou v pracovněprávních vztazích konat vše, co jim zákon nezakazuje.[4] Toto flexibilní pojetí je ale zároveň omezeno množstvím kogentních ustanovení Zákoníku práce, od kterých se subjekty pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit.[5]

Flexikurita se týká jednotlivých životních přechodů člověka, jako přechodu mezi studiem a zaměstnáním, zaměstnáním a odchodem do důchodu nebo při přechodu z jedné práce do druhé. V souvislosti se skončením pracovního poměru je jejím smyslem usnadnit podnikům přijímání a propouštění pracovníků, přičemž zároveň poskytnout určitou záchrannou síť pro pracovníky, kteří o práci přijdou. Zaměstnanci tak získávají z flexibility a stability prospěch v podobě jednodušší organizace práce, vyšší kvalifikaci v kombinaci s investicemi do vzdělání, ze kterých má zaměstnavatel prospěch vedoucí ke zvýšené

[2] Foundation Findings. Flexikurita – Otázky a výzvy. Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2009, s.1. Dostupné z http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/90/cs/1/EF0790CS.pdf.

[3] Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů č. 2007/0359 ze dne 27. června 2007. K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. [cit. 9. 3. 2023]

[4] HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. Právník. 2010, č. 4, s. 373 - 384.

[5] Hůrka, P.: Využití zásady "co není zakázáno, je dovoleno" v pracovním právu. Právní rozhledy, 2007, č. 23, str. 883 až 887

vzestupné mobilitě v rámci trhu práce a poskytuje zaměstnancům větší jistotu při pracovních změnách a jejich snadnější přijmutí a přizpůsobení se dané změně.

Komise Evropských společenství dosáhla konsenzu v tom, že politiky flexikurity lze vytvořit a provést ve čtyřech složkách politiky. První složkou jsou flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání prováděná prostřednictvím moderních pracovních zákonů, kolektivních dohod a organizace práce. Druhá složka je tvořena komplexní strategií celoživotního učení, která zajistí neustálou přizpůsobivost a zaměstnatelnost pracovníků, zejména těch nejohroženějších. Třetí složka obsahuje účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce, které lidem poskytují pomoc s vyrovnáním se s rychlou změnou, zkrátit období nezaměstnanosti a usnadnit přechod do nového zaměstnání. A nakonec čtvrtá složka přinášející moderní systémy sociálního zabezpečení poskytující přiměřený příjem, podporující zaměstnanost a usnadňující mobilitu na trhu práce zahrnující širokou škálu opatření sociální ochrany (dávky v nezaměstnanosti, důchody a zdravotní péče), která pomohou lidem sladit práci se soukromými a rodinnými povinnostmi, jako je péče o děti.[6]

Okamžité zrušení pracovního poměru lze z hlediska flexikurity chápat jako prvek poskytující pružnost skončení pracovního poměru, kdy v případě hrubého porušení pracovních povinností poskytuje možnost jednoduchého, a hlavně rychlého rozvázání pracovního poměru bez nutnosti běhu dodatečných lhůt, což je pro zaměstnavatele právě tím flexibilním prvkem z hlediska flexikurity.

Na druhé straně dle koncepce flexikurity, konkrétně druhého prvku flexikurity *security* (dále jen jako „*jistota*“ podle definice Komise Evropských společenství, „ochrana“ nebo „sekurita“), zákon poskytuje i jisté prvky ochrany zaměstnance v rámci skončení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru je obecně institut, který reaguje na závažné případy porušení pracovních povinností, a proto zákoník práce již z povahy tohoto institutu v zásadě neposkytuje „následnou“[7] ochranu zaměstnancům, kteří se v následku skončení pracovního poměru ocitnou ve složitější životní situaci. Tento přístup zákonodárců v zásadě hodnotím pozitivně, jelikož pokud zaměstnanec svým jednáním naplní skutkovou podstatu tohoto institutu, tak jednoduše musí počítat s tím, že by ho toto jednání mohlo dostat do složitější životní situace. Druhou stranou této *jistoty* je to, že Zákoník práce poskytuje

[6] Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů č. 2007/0359 ze dne 27. června 2007. K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty.

[7] „Následnou“ ochranu ve smyslu toho, že v následku okamžitého zrušení Zákoník práce neposkytuje žádnou kompenzaci či dodatečnou lhůtu, ve které by měl zaměstnanec možnost se na tu nastalou situaci nějak připravit.

zaměstnancům ochranu „předběžnou“[8], která má hned několik forem. Základem jsou zákonem pevně stanovené důvody, na základě kterých lze pracovní poměr okamžitě zrušit, které jsou úzce vymezeny a judikatura zároveň aplikaci těchto důvodů ještě více zužuje. Tyto důvody jdou ruku v ruce s povinností zaměstnavatele vymezit skutkový důvod, na základě kterého zaměstnanci pracovní poměr okamžitě zruší. Dalším prostředkem této ochrany jsou prekluzivní lhůty k uplatnění okamžitého zrušení, které pokud nejsou subjektem pracovního poměru splněny, tak právo na okamžité zrušení pracovního poměru zaniká. S těmito vymezenými prostředky souvisí i základní formální požadavek na toto právní jednání, a tím je písemná forma, která pokud není splněna, tak se toto jednání stane nicotným. Nicméně všechny tyto náležitosti a prostředky ochrany budou v této práci detailněji rozebrány v následujících kapitolách. Obecně co se týče úpravy flexikurity v souvislosti s okamžitým zrušením, tak dle mého názoru jde o správný zákonem stanovený přístup reagující na potřeby praxe, který do budoucna nevyžaduje větší změny. Z mého pohledu by byla na místě pouze jedna změna, která by mohla více omezit možnou zaměnitelnost zákonných důvodu vymezených v písm. a) a písm. b) v § 55 ZP.[9]

1.3. Právní zásady související se skončením pracovního poměru

V rámci pojetí flexikurity ke skončení pracovního poměru neodmyslitelně patří právě ochrana zaměstnance rozebraná v předchozí kapitole. Tato ochrana je vyjádřena skrze zásady pracovněprávních vztahů, kdy jednou z nejdůležitějších v této oblasti je právo na uspokojivé pracovní podmínky zakotvené v článku 28 Listiny základních práv a svobod. Ochrana zaměstnance není v tomto ustanovení výslovně uvedena, nicméně v rámci historického výkladu tohoto článku bylo Ústavním soudem dovozeno, že jednou ze součástí tohoto práva je i „ochrana proti svévolnému propouštění.“[10] Tato součást je ale jen jednou z mnoha součástí této zásady, kdy se do uspokojivých pracovních podmínek dají zařadit i otázky týkající se délky pracovní doby, délky doby odpočinku, přestávky v práci, práce přesčas nebo také otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zaměstnávání žen, mladistvých a osob zdravotně postižených.[11] Konkrétně k době odpočinku v rámci uspokojivých pracovních podmínek se vyjádřil Soudní dvůr EU v rozsudku ze dne 2. 3. 2023, ve věci C-477/21, kde řešil problematiku poskytování nepřetržitého odpočinku zaměstnancům. Soudní dvůr EU se v tomto rozsudku zabýval souvislostmi doby odpočinku s případem, kdy má zaměstnanec

[8] „Předběžnou“ ochranu ve smyslu toho, že Zákoník práce stanovuje v rámci ochrany zaměstnance před okamžitým zrušením určitá omezení, dle kterých je zaměstnavatel povinen se řídit, než toto právní jednání vůbec uskuteční.

[9] Tato myšlenka bude rozvedena v kapitole č. 3.4.3.

[10] Nález Ústavního soudu ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. I. ÚS 2283/17

[11] HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. Právník. 2005, č. 5, s. 518 - 533.

s jedním zaměstnavatelem uzavřených více pracovních smluv, a došel k závěru, že minimální dobu odpočinku je nutné v případě více pracovních smluv u jednoho zaměstnavatele posuzovat dohromady u všech pracovních smluv, tedy ne u každé zvlášť, a zároveň stanovil, že je nutné, *„aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin a za každé období 7 dnů na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin.“*[12] Z uvedeného tak lze vyvodit, že ochrana zaměstnance v intencích uspokojivých pracovních podmínek je zaručena jak ústavně, tak právem EU, a tvoří základ pracovněprávních vztahů, kdy jde právě o projev sekurity v pracovněprávních vztazích.[13] Závěrem je na místě poznamenat, že smyl této právní úpravy a judikatury v souvislosti se zásadou uspokojivých pracovních podmínek lze za pomocí komentáře k Listině základních práv a svobod vymezit tak, že „*za stěžejní účel ústavní úpravy lze pokládat snahu o zajištění ochrany lidské důstojnosti zaměstnanců, aby nemohli být redukováni na pouhý pracovní nástroj.“*[14]

V komparaci tuzemské právní úpravy s právní úpravou Evropské unie se dá obecně konstatovat, že se v těchto souvislostech jedná o shodně nastavený právní režim, jelikož Listina základních práv Evropské unie přímo zakotvuje ochranu zaměstnanců v případě neoprávněného propuštění a právo na uspokojivé pracovní podmínky (články 30 a 31 této Listiny). Společně s Listinou základních práv Evropské unie se ochraně zaměstnanců věnuje i soubor dokumentů sestavených Evropskou komisí nazvaný jako *European Pillar of Social Rights* (dále jen „EPSR“), neboli Evropský pilíř sociálních práv. Jedná se koncept dokumentů obsahujících 20 klíčových principů týkajících se obecně posílení sociálních práv v EU rozdělených do 3 hlavních částí, přičemž jedna část se věnuje právě spravedlivým pracovním podmínkám. Pro účely skončení pracovního poměru je v rámci EPSR nejdůležitější princip nazvaný jako *„Information about employment conditions and protection in case of dismissals“*, který posiluje ochranu zaměstnanců prostřednictvím informační povinnosti zaměstnavatele, konkrétně stanovuje *„Před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba. Mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.“*[15] Z tohoto je patrné, že ochrana před skončením pracovního poměru je tak zaměstnancům poskytována i na mezinárodní úrovni

[12] Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 2. 3. 2023, IH v. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., C-477/21.
[13] HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. Právník. 2010, č. 4, s. 373 - 384.
[14] MORAVEC, Ondřej. Čl. 28 [Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky]. In: HUSSEINI, Faisal, BARTOŇ, Michal, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. Listina základních práv a svobod. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021, marg. č. 39.
[15] *Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv*. Online. 2021. Dostupné z: https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/. [cit. 2024-01-07].

právě z toho důvodu, že zaměstnanec je z důvodu jisté závislosti na zaměstnavateli obecně v pracovněprávních vztazích slabší stranou a je tak na místě, aby mu byla poskytnuta zvýšená ochrana a nedocházelo právě k výše zmíněnému svévolnému propouštění a podobným problémům, které by bez náležité ochrany mohly vznikat. Na výše zmíněnou informační povinnost zaměstnavatele shodou okolností cílila i novela Zákoníku práce (Zákon č. 281/2023 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dále také jako „novela ZP"), která mj. rozšířila informační povinnost zaměstnavatele např. o povinnost písemně informovat zaměstnance o době trvání a podmínkách zkušební doby nebo o údajích o rozsahu práce přesčas.[16] V tomto případě je možné spatřovat posílení prvku sekurity v pracovněprávních vztazích, nicméně tato novela přinesla v souvislosti se skončením pracovním poměru i flexibilní prvky, které budou blíže rozebrány v dalších kapitolách.

[16] Tato povinnost platí, pokud tyto informace nejsou zahrnuty v pracovní smlouvě (§ 37 ZP).

2. Skončení pracovního poměru

Obecně platí, že pracovní poměr může zaniknout pouze v souladu se způsoby, které jsou vymezeny Zákoníkem práce. Tyto způsoby není možné zaměňovat ani dodatečně měnit, kdy platí, že pokud by chtěl subjekt pracovního poměru tento způsob změnit, tedy dodatečně změnit svůj projev vůle, tak musí v této věci učinit další právní jednání, ze kterého bude zřejmý jeho záměr.[17]

Základem je § 48 ZP, který tyto způsoby rozlišuje na skončení pracovního poměru (dále také jako „skončení“) a rozvázání pracovního poměru (dále také jako „rozvázání“). Jazykové rozlišení těchto pojmů Zákoníkem práce v tomto paragrafu mi přijde poněkud nešťastné, jelikož dle mého může způsobovat zaměňování pojmů „skončení“ a „rozvázání“, kdy by se dalo říct, že skončení je pojmem nadřazeným, který pokrývá jak rozvázání pracovního poměru, tak ostatní způsoby skončení pracovního poměru. Komentář k ZP tyto dva pojmy ale staví vedle sebe, kdy stanoví, že rozvázáním zaniká pracovní poměr na základě právního jednání, tedy projevem vůle jedné nebo obou stran pracovního poměru, a skončením zaniká pracovní poměr na základě právní události.[18] Tuto nesrovnalost v jazykovém výkladu spatřuji právě v tom, že například u výpovědi, která je typickým způsobem rozvázání pracovního poměru na základě právního jednání, je v Zákoníku práce ustanovení § 51, které je formulováno jako *„Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby.“* Zde tedy ZP prakticky říká, že *„rozvázáním pracovního poměru skončí pracovní poměr“*, což nevede k tomu, že by šlo o 2 vedle sebe stojící způsoby zániku pracovního poměru, jak definuje Komentář, ale že jde o pojmy spolu související, tedy skončení jako nadřazený pojem pojmu rozvázání. Nicméně se jedná pouze o jazykovou nesrovnalost, která obsahově pro strany pracovního poměru nehraje žádnou roli.

Vedle způsobů rozvázání pracovního poměru, které jsou detailněji rozebrány v dalších kapitolách, končí pracovní poměr také uplynutím sjednané doby, smrtí zaměstnance, speciálně je pak upraveno skončení pracovního poměru cizincům nebo osob bez státní příslušnosti. Vedle § 48 ZP je pak možné skončit pracovní poměr odstoupením od smlouvy, smrtí zaměstnavatele za splnění určitých podmínek, splněním rozvazovací podmínky definované v pracovní smlouvě nebo fikcí rozvázání pracovního poměru podle § 69 ZP. Novinkou v této oblasti je pak odstoupení od smlouvy v případě elektronického uzavření pracovní smlouvy nebo jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavedené

[17] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha: Grada, 2013, s. 19.

[18] JANŠOVÁ, M.. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 169 – 172.

novelou Zákoníku práce v § 21. Tato novela přinesla zjednodušení elektronické uzavírání pracovních smluv a dohod, s čímž se zároveň pojí i právo zaměstnance od této smlouvy odstoupit až do 7 dnů od doručení této smlouvy či dohody na jeho elektronickou adresu pod podmínkou toho, že z jeho strany nebylo dle znění § 21 *„započato s plněním“* společně s požadavkem písemné formy tohoto odstoupení od smlouvy.

2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru (dále také jako „dohoda) je nejméně formálním a zároveň nejžádanějším způsobem skončení[19] pracovního poměru, kdy pracovní poměr skončí souhlasem obou stran pracovního poměru. Pro zaměstnance i zaměstnavatele jde o nejjednodušší způsob skončení pracovního poměru, jelikož základem tohoto právního jednání je souhlasný projev vůle obou smluvních stran a zároveň jediným formálním zákonným požadavkem tohoto jednání je písemná forma. Právě souhlasný projev vůle obou smluvních stran odlišuje tento způsob rozvázání pracovního poměru od ostatních způsobů rozvázání, kdy jde v rámci rozvázání o jediné dvoustranné právní jednání.

Co se týče obsahových náležitostí, tak zákon stanoví jedinou podmínku, a tím je určení dne skončení pracovního poměru. Nejběžnějším a nejpřesnějším způsobem je stanovení konkrétního data, nicméně je ponecháno zcela na vůli stran, jakým způsobem si daný den sjednají. V praxi tak subjekty pracovního poměru určují jako den rozvázání pracovního poměru například „skončením mateřské dovolené“, „doděláním zadaných prací“ nebo „dnem skončení pracovní neschopnosti zaměstnance“. Základní podmínkou určení tohoto dne je skutečnost, že není možné sjednat den předcházející dni podpisu dohody. Touto podmínkou se blíže zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku 21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013, ve kterém došel k závěru, že *„Je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo. Sjednají-li přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.[20]“* Nejvyšší soud se zde zabýval základy samotné kontraktace, konkrétně vzájemnými projevy vůle a následně platností a účinností smluv, tedy že k uzavření smlouvy dojde okamžikem, kdy včasné vyjádření souhlasu s návrhem dojde navrhovateli a přijetí návrhu na uzavření smlouvy tak nabude účinnosti. Po splnění všech dalších požadavků konkrétní smlouvy tak smlouva nabude své platnosti. Zároveň je třeba, aby smlouva nabyla i své účinnosti, tedy stavu, kdy nastávají

[19] S ohledem na předchozí kapitolu přesněji „způsobem rozvázáním pracovního poměru“.
[20] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

její účinky, které, jak je v rozsudku zmíněno, *„s takovýmto projevem vůle spojuje právní řád, a kdy tedy nastává povinnosti účastníků se také uzavřenou smlouvou řídit.“* Z tohoto vyplývá, že smlouva nemůže nabýt účinnosti předtím, než nabude platnosti, tj. nemůže být účinná předtím, než je platně uzavřena. Výše zmíněné tak přímo souvisí i s dohodou o rozvázání pracovního poměru, kdy je přímo vyloučeno, aby byl pracovní poměr skončen s dřívější účinností, než byla vůbec tato dohoda platně uzavřena. Dohoda tak nemůže působit zpětně, a proto není možné, aby jako den skončení pracovní poměru byl stanoven den předcházející dni platnému uzavření této dohody. Pokud by k tomu i přesto došlo a strany pracovního poměru by si sjednaly den předcházející dni uzavření výše zmíněné dohody, tak by sice byl pracovní poměr platně rozvázán, ale s účinností ke dni uzavření platné dohody.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru se v praxi často objevuje v souvislosti právě s okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatelé nezřídka využívají tohoto institutu zejména v případech, kdy zaměstnanci hrozí skončení pracovního poměru okamžitým zrušením pro porušení pracovních povinností, kdy je zaměstnanci vedle okamžitého zrušení jako alternativa nabídnuta dohoda. Nejvyšší soud se v rozsudku 21 Cdo 1332/2001[21] ze dne 11. 4. 2002 zaměřil na to, zda je tento postup v souladu se zákonem a došel k názoru, že v tomto případě nejde o zneužití práva ani bezprávnou výhružku zaměstnavatele, pokud svůj návrh na uzavření dohody odůvodní tak, že *„že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.*[22]“ Na první pohled se v tomto příkladu může zdát, že je vyloučena svobodná vůle zaměstnance určitým psychickým nátlakem zaměstnavatele. Aby šlo ale o bezprávnou výhružku, musí jít o jednání subjektu, kdy psychickým nátlakem hrozí druhému subjektu tak, že je schopen ovlivnit jeho svobodnou vůli. Musí jít o hrozbu něčím, k čemu subjekt není oprávněn, typicky ublížením na zdraví nebo škodou na majetku, a zároveň tato hrozba musí mít objektivně existující základ, který druhý subjekt ovlivní natolik, že proti své vůli jedná sám proti sobě. V případě, kdy tedy zaměstnavatel vedle okamžitého zrušení pracovního poměru nabídne zaměstnanci i možnost dohody, tak jde pouze o případ, kdy zaměstnanci poskytne možnost pro něj příznivější a nejedná tak v rozporu se zákonem. Pokud zaměstnanec poruší své pracovní povinnosti v takové míře, že naplní zákonné předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, a současně je mu zaměstnavatelem vedle toho

[21] Skutkově se v tomto případu žalobce domáhal určení neplatnosti skončení pracovního poměru z důvodu nátlaku od tajemnice městského úřadu (zaměstnavatele), kdy měl být donucen podepsat dohodu po hrozbou okamžitého zrušení pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností. V této věci bylo mj. řešeno i jednání za obec v pracovněprávních vztazích, které ale není pro účely tohoto příkladu podstatné. Žalobce v této věci podal i dovolání, které dle Nejvyššího soudu nebylo opodstatněné.

[22] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn 21 Cdo 1332/2001

nabídnuta možnost uzavření dohody, tak je pro zaměstnance uzavření dohody zpravidla lepší variantou skončení pracovního poměru, neboť mu přináší méně nepříznivých následků než ono okamžité zrušení pracovního poměru.

Závěrem lze konstatovat, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je již z povahy tohoto způsobu rozvázání způsobem velmi flexibilním pro obě strany pracovního poměru. Dohoda totiž poskytuje oběma stranám v rámci skončení pracovního poměru pružnost a rychlost tohoto skončení a přináší tak prospěch pro obě strany, čímž se podstatně liší od okamžitého zrušení, které je sice z tohoto pohledu také flexibilní, nicméně ale pouze pro jednu ze stran pracovního poměru, kdy prospěch získává právě ta strana, která okamžité zrušení učiní.

2.2. Výpověď

Výpověď je na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním, který může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Základním obsahovým rozdílem oproti dohodě je tak skutečnost, že není zapotřebí souhlasu druhé strany pracovního poměru k platnému rozvázání. Pracovní poměr tak skončí projevem vůle jedné strany bez ohledu na projev vůle strany druhé. Zákon vyžaduje souhlas druhé strany pouze v případě odvolání výpovědi, kdy jak přímo odvolání, tak souhlas, musí být pro perfekci těchto jednání učiněny písemně v rámci běhu výpovědní doby, která bude podrobněji rozebrána níže.

Forma výpovědi je obligatorně písemná, z čehož vyplývá, že při ústním podání výpovědi jde o nicotné právní jednání, které tak na trvání pracovního poměru nemá vliv a nadále tak pro obě strany platí povinnosti plynoucí z tohoto poměru, konkrétně tedy že zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci práci a zaměstnanec je povinen jí vykonávat. V tomto ohledu tedy zákon stanovuje stejné požadavky jako u okamžitého zrušení.

Základním a nejpodstatnějším rozdílem výpovědi oproti okamžitému zrušení je existence výpovědní doby, po jejímž uplynutí pracovní poměr končí. Zákonná délka výpovědní doby činí nejméně dva měsíce, ale strany pracovního poměru mají možnost jí prostřednictvím individuální písemné smlouvy prodloužit. Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi, a proto její nesprávné uvedení či její úplné vynechání ve výpovědi nepůsobí neplatnost výpovědi jako takové. V tomto případě dochází pouze k tomu, že pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby v délce dvou měsíců.[23] Pro běh výpovědní doby platí, že doba počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce a tímto dnem

[23] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

tak skončí pracovní poměr.[24] Mám za to, že zákonné nastavení výpovědní doby by se obecně z pohledu flexikurity v pracovněprávních vztazích dalo zflexibilnit, jelikož výpovědní doba je ze zákona stejně dlouhá pro všechny pracovní poměry bez ohledu na délku jejich trvání. V tomto případě pak dochází k situacím, kdy jsou podmínky výpovědi na stejné úrovni pro dva pracovní poměry, kdy jeden trvá rok a druhý trvá 10 let, což dle mého by druhý zmíněný pracovní poměr měl mít po takové době v tomto ohledu už trochu flexibilnější nastavení, které by tak mohlo přispět k větší motivaci zaměstnance k setrvání v jedné společnosti a zároveň udržení jeho loajality. Projev „zflexibilnění" výpovědní doby lze ale spatřovat v § 51a ZP, který zavádí specifické zkrácení výpovědní doby, byla-li podána výpověď v souvislosti s, jak uvádí § 51 ZP, *„přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů"*. Konkrétně toto ustanovení je přímým projevem flexikurity v pracovněprávních vztazích.

Důležitým aspektem výpovědi je uvedení výpovědních důvodů, u kterých zákon rozlišuje zvláštní pravidla při výpovědi podané zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Zaměstnanec totiž není na rozdíl od zaměstnavatele omezen tolika podmínkami, které by pro platnost výpovědi musel dodržet. Má tak možnost podat výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 50 odst. 3 ZP), což způsobuje to, že v praxi často bývá výpověď zaměstnance neformální záležitostí[25]. Na druhé straně zaměstnavatel je stejně jako u okamžitého zrušení omezen taxativně vymezenými výpovědními důvody upravenými § 52 Zákoníku práce, které není možné rozšířit ani zúžit a zároveň ani po podání výpovědi zaměstnanci dodatečně měnit. Toto se pojí i se zákonným požadavkem vymezení výpovědního důvodu tak, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným důvodem. Zaměstnavatel je tak povinen daný důvod přesně skutkově vymezit a nestačí tak pouze ve výpovědi odkázat na dané ustanovení § 52 Zákoníku práce. Toto zákonné nastavení je tak stejné jak u výpovědi, tak u okamžitého zrušení. Zároveň platí, že pro daný výpovědní důvod jsou rozhodné skutečnosti v době podání výpovědi, proto tedy v případě, pokud by výpovědní důvod v budoucnosti odpadl, tak výpověď neztrácí svou platnost.

V souvislosti s okamžitým zrušením se obecně dá říct, že se jedná o velmi podobné způsoby rozvázání pracovního poměru, nicméně výpověď je stále způsobem mírnějším a v praxi nejčastěji využívaným způsobem jednostranného rozvázání pracovního poměru. Vztah

[24] Zákon zároveň stanovuje výjimky v délce a skončení výpovědní doby, které se uplatní například v situaci, kdy je podána výpověď u zaměstnankyně na mateřské dovolené. V takovém případě, kdy by výpovědní doba měla skončit dříve než mateřská dovolená, se výpovědní doba prodlouží až do konce mateřské dovolené, což vede ke skončení pracovního poměru současně s koncem mateřské dovolené.

[25] To ale zaměstnance nezbavuje toho, že musí podat výpověď písemnou formou.

výpovědi a okamžitého zrušení je možné konkrétně spatřovat v § 52 písm. g) ZP, který vymezuje možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z důvodu porušení pracovních povinností a dále ze stejných důvodů jako pro okamžité zrušení pracovního poměru. V této souvislosti může v praxi nastat situace, ve které dojde k souběhu těchto právních jednání, tedy že zaměstnavatel souběžně pro porušení pracovních povinností dá zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) ZP a okamžitě mu zruší pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.[26] Tímto problémem se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 11.12.2019, pod sp. zn. 21 Cdo 3541/2019[27], ve kterém šlo o případ, ve kterém zaměstnavatel zaměstnanci okamžitě zrušil pracovní poměr pro porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP a společně s tím dal na základě stejného důvodu zaměstnanci „pro jistotu" výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) ZP, a to pro případ, kdyby dané porušení pracovních povinností nedosáhlo intenzity okamžitého zrušení. Nejvyšší soud zde došel k závěru, že takto učiněné právní jednání, tedy současné udělení okamžitého zrušení (§ 55 odst. 1 písm. b) ZP) a výpovědi (§ 52 písm. g) ZP) pro stejný skutek, tedy pro stejné konkrétní jednání, kterým zaměstnanec poruší pracovních povinností, je neplatné. Tento závěr odůvodnil následovně: *„Protože od uvedených ustanovení kogentní povahy se nelze odchýlit (srov. též § 363 zák. práce), z uvedeného vyplývá, že výpověď z pracovního poměru, která je podmíněna tím, že vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činěn závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane, je neplatným právním úkonem (jednáním).*[28]" Z toho vyplývá, že v daném případě by zůstalo sporné datum skončení pracovního poměru, což vede k rozporu s ustanovením § 363 ZP, který upravuje výčet ustanovení, od kterých je možné se ve prospěch zaměstnance odchýlit, kdy v tomto případě to možné není (§ 4a odst. 3 ZP). Nejvyšší soud se v tomto rozsudku odkázal i na podobný případ, kterým se dříve zabýval v rozsudku ze dne 2.2.2015, pod sp. zn. 21 Cdo 1161/2013, ve kterém šlo taktéž o souběh výpovědi a okamžitého zrušení s tím rozdílem, že v tomto případě zaměstnavatel učinil toto právní jednání přímo v jedné listině, které Nejvyšší soud také posoudil jako neplatné. V této věci tak došlo k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením a výpověď byla na základě zmíněných důvodů posouzena jako neplatná. Nicméně na základě tohoto právního názoru Nejvyššího soudu lze konstatovat, že kdyby v tomto případě porušení pracovních povinností nedosáhlo intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem a okamžité zrušení by tak bylo neplatné, tak souběžně podanou výpovědí by se soud ani nezabýval, protože, jak již bylo

[26] Tento důvod okamžitého zrušení je dále detailně analyzován v kapitole 3.4.2.

[27] Porušení pracovních povinností zaměstnancem v tomto případě spočívalo v tom, že naváděl své podřízené k zakládání fiktivních objednávek s cílem výhry interní soutěže ve společnosti a získání finanční odměny.

[28] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.12.2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019

zmíněno, by toto právní jednání bylo neplatné, a tudíž by ve finále ani nedošlo k rozvázání pracovního poměru. Mám za to, že tato judikatura Nejvyššího soudu je v oblasti skončení pracovního poměru stěžejní, neboť významně ovlivnila dřívější praxi zaměstnavatelů v této oblasti.

Závěrem tak lze konstatovat, že pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnanci pro porušení jeho pracovních povinností rozvázat pracovní poměr, tak to není možné učinit souběžným okamžitým zrušením pracovního poměru a podáním výpovědi dle § 52 písm. g) podmíněné tím, kdyby okamžitému zrušení nebylo vyhověno, jelikož toto jednání by bylo dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu neplatné. Dle mého názoru by v rámci řešení této situace mohlo přicházet v úvahu, kdyby zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) ZP, a pokud by porušování pracovních povinností zaměstnancem neustávalo ani během výpovědní doby, tak by v tomto případě mohl tomuto zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr i během výpovědní doby, jelikož v tuto chvíli už by naplnil předpoklad toho, že by po něm nebylo možné spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále do uplynutí výpovědní doby zaměstnával a současně by dle mého nejednal v rozporu s žádným ustanovením Zákoníku práce.

2.3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Další možností rozvázání pracovního poměru je zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zákoník práce poskytuje jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci, možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době (dále jen „zrušení“) z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 66 ZP).

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době sice neplatí zákonný požadavek uvedení důvodu zrušení, ale zákon obligatorně vyžaduje písemnou formu. Zde platí stejné pravidlo jako u výpovědi zmíněné výše, kdy v případě nedodržení písemné formy se ani nezkoumá platnost či neplatnost tohoto právního jednání, tento nedostatek nelze zhojit a k danému jednání se nepřihlíží.[29]

Dle zákonné definice uvedení důvodu zrušení není zákonem vyžadováno a jeho neuvedení tak nemá vliv na platnost tohoto právního jednání. Nicméně i tak se v praxi důvod zrušení často uvádí. K této problematice se vyjádřil Nejvyšší soud v Rozsudku 21 Cdo 2195/2008 ze dne 21. 4. 2009[30] tak, že možnost neuvádět důvod skončení ale nevylučuje to,

[29] V úvahu by tak nepřicházela ani žaloba na určení neplatnosti skončení pracovní poměru, blíže definovaná zákoníkem práce v § 72.

[30] V tomto případu se žalobce domáhal, že rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době je neplatné z důvodu jeho zdravotního postižení, které utrpěl na pracovišti krátce po nástupu do pracovního poměru v podobně alergické reakce na pracovní oděv. Žalobce namítal, že jeho zaměstnavatel měl možnost ho

že se může jednat o diskriminační rozvázání pracovního poměru, které by jako takové bylo neplatné. Zde je možné v komparaci s okamžitým zrušením spatřovat jistou souvislost ohledně důvodů zrušení. Okamžité zrušení má sice jasně vymezené důvody, na základě kterých se může pracovní poměr zrušit, nicméně i zde platí, že pracovní poměr nemůže být zrušen na základě diskriminačního důvodu, a to i přesto, že by byl skutkově naplněn jeden ze zákonných důvodů, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit. V opačném případě by byl na místě postup stanovený zákonem č. 99/1963 Sb., Občanským soudním řádem, v § 133a ve formě sdíleného důkazního břemene v rámci prokazování, že se nejedná o diskriminační důvod.

Zákon stanoví v souvislosti s tímto typem skončení pracovního poměru i pravidlo týkající se vztahu zrušení a překážek v práci, konkrétně že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance (§ 66 odst. 1. věta druhá ZP). Zaměstnavatel tak může zrušit pracovní poměr ve zkušební době i během trvání překážek v práci či v době dovolené, ale zákon mu umožňuje tak učinit až po uplynutí 14 kalendářních dnů, což by mělo odpovídat 10 pracovním dnům (za předpokladu, že má zaměstnanec sjednanou klasickou týdenní pracovní dobu od pondělí do pátku). S tím se pojí i skutečnost, že tato doba se nepočítá do běhu zkušební doby a tuto dobu se zkušební doba automaticky prodlužuje. Prakticky to znamená, že se konec zkušební doby posouvá o pracovní dny zaměstnance, které z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nerealizoval.[31] Zaměstnanec tak v tomto případě musí počítat s tím, že se prodlužuje časový úsek, ve kterém je možné jeho pracovní poměr tímto způsobem rozvázat.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je v zásadě velmi podobným způsobem rozvázání pracovního poměru jako je okamžité zrušení, akorát jednodušším v tom, že u zrušení ve zkušební době není třeba uvádět důvod. Dalo by se tak uvažovat nad tím, že zrušení ve zkušební době je vlastně takovou zjednodušenou variantou okamžitého zrušení. Každopádně i když jde o zjednodušený postup rozvázání pracovního poměru, tak to nebrání tomu, aby byl použit i jiný způsob rozvázání.

---

nepropouštět a převést ho na jinou práci a pracovní poměr nerozvazovat. I přes toto tvrzení žalobce měl zaměstnavatel pracovní poměr rozvázat na základě zdravotní indispozice zaměstnance, kdy měl při tom užít zakázaného diskriminačního kritéria. V této věci žalobce podal dovolání, které Nejvyšší soud vyhodnotil jako neopodstatněné. Přestože byl zde Nejvyšším soudem diskriminační důvod rozebrán, tak dospěl k tomu, že v tomto případě diskriminační důvod naplněn nebyl.

[31] PODRAZIL, Petr. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. Právní rozhledy. 2023, roč. 31, č. 21, s. 725.

Konkrétně ke vztahu zrušení ve zkušební době a okamžitého zrušení se vyjádřil i Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 347/2004[32], ze dne 24. 6. 2004. Tento rozsudek má v této věci zásadní význam, jelikož Nejvyšší soud zde došel k závěru, že i v průběhu zkušební doby lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Než se touto věcí zabýval Nejvyšší soud, který posuzoval právě vztah zrušení a okamžitého zrušení, tak se soud prvního stupně a soud odvolací zabývaly otázkou platnosti okamžitého zrušení. V této věci mě zaujal postup soudu prvního stupně, který se zastal zaměstnankyně, u které by bylo dle mého názoru okamžité zrušení nepřiměřeně přísné. Jak bylo naznačeno ve vymezení skutkového stavu v poznámce pod čarou, zaměstnankyně pracovala nově (tj. stále ve zkušební době) jako pokladní kasina a údajného porušení pracovní kázně[33] se měla dopustit po odpracování 14 hodin vkuse, kdy i přesto si své zaváhání uvědomila a vlastním přičiněním ve spolupráci s policií předmětnou částku zaměstnavateli vrátila, tudíž zaměstnavateli nakonec ani nevznikla škoda. I přesto zaměstnavatel přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovní kázně. V této věci jednak nespatřuji porušení pracovních povinností v takové intenzitě, že by se jednalo o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností, což shodně vyhodnotil i soud prvního stupně, tak mi toto jednání zaměstnavatele přijde jako šikanózní vůči zaměstnankyni, obzvlášť když má zaměstnavatel právo v této situaci využít právě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které je dle mého názoru přesně pro takové situace určeno. Pokud na zaměstnavatele zaměstnankyně působila tak, že se v této konkrétní práci neosvědčila (konkrétně tento termín používá i Nejvyšší soud v tomto rozsudku) a shledal jí tak jako nevyhovující pro tuto práci, měl přistoupit ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Mám za to, že právě na tomto případu lze poukázat na možné zneužití institutu okamžitého zrušení zaměstnavatelem, kdy může být právě tento způsob rozvázání pracovního poměru s přihlédnutím ke skutkovým okolnostem konkrétního případu vůči zaměstnanci zjevně nepřiměřený. Z tohoto důvodu se proto plně ztotožňuji s rozhodnutím soudu prvního stupně a následně i soudu odvolacího, který toto rozhodnutí potvrdil. Zaměstnavatel v této věci následně podal dovolání, ve kterém se domáhal určení, že jeho předmětné jednání, tedy okamžité zrušení, mělo být soudem posouzeno jako zrušení ve

[32] V této věci se žalobkyně domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení, které jí bylo zaměstnavatelem doručeno v rámci zkušební doby a odůvodněno zvlášť hrubým porušením pracovní kázně, kterého se měla dopustit jako pokladní kasina, kdy měla zákazníkovi vyplatit o 100.000 Kč více, než byla jeho výhra. Soud prvního stupně a odvolací soud zde posuzovaly nejprve oprávněnost tohoto zrušení a následně se Nejvyšší soud zabýval právě vztahem zrušení ve zkušební době a okamžitým zrušení a obecně jak toto právní jednání učiněné ve zkušební době vůbec posuzovat. Okamžité zrušení bylo ve výsledku prohlášeno za neplatné. Zaměstnavatel podal i dovolání, které Nejvyšší soud zamítl a potvrdil rozsudek odvolacího soudu.

[33] Zde je nutné podoknout, že termín „pracovní kázeň“ se do 31. 12. 2006 používal se stejným významem jako dnešní „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci“.

zkušební době. Zde se právě Nejvyšší soud zabýval právní otázkou, zda skutečnost, že je pracovní poměr zrušen ve zkušební době, automaticky znamená, že došlo k rozvázání pracovního poměru formou zrušení ve zkušební době. Nejvyšší soud poukázal na skutečnost, že Zákoník práce u těchto dvou způsobů rozvázání pracovního poměru neupravuje jejich vzájemný vztah, ale zároveň ani neurčuje, že by k rozvázání pracovního poměru ve zkušební době mohlo dojít výhradě způsobem „zrušením pracovního poměru ve zkušební době". Nejvyšší soud tak dospěl k závěru, že *samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zák. práce; i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce*[34]. Závěrem tak lze konstatovat, že během zkušební doby je možné pracovní poměr rozvázat i způsobem okamžitého zrušení, v čemž lze opět jako u ostatních výše zmíněných způsobů rozvázání pracovního poměru spatřovat právě flexibilní nastavení tohoto způsobu rozvázání, kdy ani jedna ze stran není omezena v tom, jaký způsob zvolí, což je jen dalším důkazem toho, jak se koncepce flexikurity prolíná do pracovněprávních vztahů.

2.4. Okamžité zrušení pracovního poměru

Poslední možností rozvázání pracovního poměru, kterou Zákoník práce rozlišuje, je okamžité zrušení pracovního poměru jako výjimečný institut umožňující oběma stranám pracovního poměru na základě taxativně vymezených zákonných důvodů v §55 a §56 Zákoníku práce zrušit pracovní poměr ihned bez nutnosti uplynutí jakékoliv doby[35]. Z dikce zákonného ustanovení lze vyvodit, že se nejedná o běžnou možnost rozvázání pracovního poměru, ale že jde o výjimečný či mimořádný prostředek, který lze využít pouze při splnění pevně stanovených taxativních důvodů. Výjimečnost tohoto způsobu rozvázání spočívá v tom, že porušení povinností vyplývajících z právních předpisů je natolik závažného charakteru, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále (do uplynutí výpovědní doby) zaměstnával, a v případě okamžitého zrušení zaměstnancem nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru setrvával.

Formálně se jedná o jednostranné právní jednání, které musí být obligatorně učiněno v písemné formě, kdy dnem doručení druhé straně dochází k rozvázání pracovního poměru. S ohledem na to, že se jedná o závažný zásah[36] do pracovního poměru, Zákoník práce

[34] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004

[35] Ačkoliv se jedná o způsob rozvázání podobný výpovědi, tak právě absencí výpovědní doby se tento typ rozvázání pracovního poměru od výpovědi odlišuje, a proto bývá okamžité zrušení v této souvislosti označováno také jako „výpověď na hodinu".

[36] V porovnání s ostatními způsoby rozvázání pracovního poměru jde o nejzávažnější zásah.

stanovuje pro okamžité zrušení přísné podmínky, které je nutné pro podání, resp. pro platnost okamžitého zrušení splnit, kdy základ těchto podmínek tvoří taxativní výčet celkem 4 důvodů, na základě kterých můžou strany pracovní poměr zrušit okamžitě, konkrétně dvou důvodů pro zaměstnavatele a dvou důvodů pro zaměstnance. V této souvislosti je na místě zmínit, že tato ustanovení jsou kogentní a není možné se od nich odchýlit. Veškeré náležitosti týkající se okamžitého zrušení zaměstnavatelem budou detailněji rozebrány v dalších kapitolách.

3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

3.1. Subjekty okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je, jak již bylo naznačeno výše, jednostranným právním jednáním, který mohou učinit obě strany pracovního poměru, tedy jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel[37] (oba tyto subjekty jsou blíže definovány v Části první, Hlavě II. Zákoníku práce).

Zákonná definice zaměstnance je podle §6 Zákoníku práce následující: „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Z této definice je tak patrný soukromoprávní a závazkový charakter tohoto právního vztahu, kdy zaměstnanec musí být fyzická osoba, která musí být způsobilá právně jednat a zároveň být způsobilá mít práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu.[38] Z toho vyplývá, že zaměstnanec musí mít právní osobnost a svéprávnost, které v intencích pracovního práva fyzická osoba nabývá dovršením patnáctého roku věku. S touto konkrétní úpravou v Zákoníku práce se pojí i úprava v Občanském zákoníku v § 34 a § 35, které stanovují zákonné limity pro nezletilé v souvislosti s pracovněprávními vztahy. Podle této úpravy se tak může fyzická osoba může zavázat k výkonu závislé práce nejdříve dovršením patnáctého roku věku, tedy uzavřít pracovní smlouvu, a dokončením povinné školní docházky může začít tuto práci vykonávat.[39] Z toho vyplývá kuriózní situace, kdy může člověk, který dosáhl 15 let věku a dosud neukončil povinnou školní docházku, uzavřenou pracovní smlouvu, ale prakticky nemůže práci vykonávat.

Zaměstnavatel je definován Zákoníkem práce v § 7 jako osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zákoník práce tak oproti definici zaměstnance nevyžaduje, aby byl zaměstnavatel pouze fyzická osoba a současně se nezabývá otázkou svéprávnosti a právní osobnosti, tudíž se uplatní obecná pravidla dle Občanského zákoníku. U zaměstnavatele jako fyzické osoby v pracovněprávních vztazích obecně platí, že způsobilost mít práva a povinnosti jako zaměstnavatel vzniká narozením a způsobilost vlastními právními úkony nabývat práva a brát na sebe povinnosti v roli zaměstnavatele vzniká dosažením 18. roku věku.[40] Kromě fyzické osoby ale může být

[37] Pro účely této práce je vhodné si stručně a přesně objasnit zákonnou definici těchto subjektů.
[38] PROCHÁZKA, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 28 – 28.
[39] GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. Právník, 2006, roč. 145, č. 9, s. str. 1063 – 1073.
[40] GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. Právník, 2006, roč. 145, č. 9, s. str. 1063 - 1073.

zaměstnavatelem i obchodní společnost, spolek, nebo i stát jednající prostřednictvím příslušné organizační složky státu.

3.2. Forma okamžitého zrušení pracovního poměru

Forma okamžitého zrušení je obligatorně písemná, jinak se k tomuto jednání nepřihlíží. Pokud by k okamžitému zrušení došlo ústní formou, v úvahu by nepřicházela ani žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vymezená § 72 Zákoníkem práce, která je v této práci už několikrát zmíněna. Podání okamžitého zrušení ústní formou by tak na pracovní poměr jako takový nemělo žádný vliv.

Společně s požadavkem písemné formy je klíčové, aby okamžité zrušení bylo podáno oprávněnou osobou, tj. aby šlo o zaměstnavatele či osobu oprávněnou či pověřenou za zaměstnavatele jednat. Zde je důležité rozlišit, zda je zaměstnavatelem fyzická či právnická osoba. Je-li zaměstnavatel fyzická osoba, je třeba, aby okamžité zrušení podal osobně sám zaměstnavatel či prostřednictvím svého zástupce. Je-li zaměstnavatelem právnická osoba, použijí se v těchto souvislostech ustanovení Občanského zákoníku upravující jednání za právnickou osobu. Okamžité zrušení je tak zpravidla oprávněn podat ten, který je oprávněn za tuto právnickou osobu jednat. Typicky se jedná o statutární orgán právnické osoby, zaměstnance na odpovídající pracovní pozici anebo pověřeného zaměstnance vnitřními předpisy právnické osoby.

Vzhledem k písemné formě okamžitého zrušení vyvstává otázka ohledně podpisu této písemnosti, resp. zda musí být okamžité zrušení podepsáno a zda musí jít o vlastnoruční podpis či může být nahrazen mechanickými prostředky. V této záležitosti se subsidiárně použije Občanský zákoník, konkrétně ustanovení § 561, které toto řeší následovně: *„K platnosti právního jednání učiněného v písemné formě se vyžaduje podpis jednajícího. Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé“*. Z tohoto ustanovení je možné potvrdit, že okamžité zrušení, jako právní jednání učiněné v písemné formě, musí obsahovat podpis, ale otázkou i tak zůstává, zda musí jít o vlastnoruční podpis či zda postačí nahrazení podpisu mechanickými prostředky. K vyřešení této právní otázky už je třeba se podívat na judikaturu Nejvyššího soudu, konkrétně na usnesení sp. zn. 21 Cdo 682/2018[41] ze dne 18. 12. 2018, kde se Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda je nahrazení vlastnoručního podpisu mechanickými prostředky v pracovněprávních vztazích obvyklé, a tedy použitelné. V tomto případu šlo sice o výpověď a ne přímo o okamžité zrušení, ale mám za to, že

[41] Ve zkratce se v této věci žalobkyně domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru odůvodněnou tím, že výpověď nebyla zaměstnavatelem vlastnoručně podepsána. Nejvyšší soud zde došel k závěru, že k platnosti tohoto jednání je třeba vlastnoruční podpis zaměstnavatele.

posouzení Nejvyššího soudu se dá analogicky uplatnit i pro okamžité zrušení, jelikož soud v odůvodnění pracuje se spojením *„jednostranných právních úkonů zaměstnavatele směřujících k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem“*, což zahrnuje jak výpověď, tak okamžité zrušení. V této věci totiž Nejvyšší soud došel konkrétně k tomu, že *„v případě jednostranných právních úkonů zaměstnavatele směřujících k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je nutno při tomto posouzení akcentovat zejména závažnost těchto právních úkonů a jejich způsobilost (schopnost) přivodit zánik základního pracovněprávního vztahu, nezřídka na újmu adresáta tohoto úkonu (zaměstnance)“*.[42] Z tohoto důvodu je tak dle Nejvyšší soudu „nadmíru žádoucí“, aby ten konkrétní způsob rozvázání pracovního učinila přímo oprávněná osoba, čehož lze docílit výhradně tak, že jej vlastnoručně podepíše.[43] Z tohoto vyplývá, že je nezbytné, aby zaměstnavatel okamžité zrušení vlastnoručně podepsal. S tímto rozhodnutím Nejvyššího soudu se neztotožňuji, jelikož dle mého názoru jednak vlastnoruční podpis nezaručí to, že o tomto právním jednání rozhoduje a činí jej ta správná oprávněná osoba, a na druhou stranu je dle mého v dnešní době zvláště ve větších společnostech z čistě praktického hlediska zbytečné vyžadovat vlastnoruční podpis namísto využití mechanických prostředků, obzvlášť když to ve finále na pozici zaměstnance nemá žádný vliv, jestli bude mít na listině okamžitého zrušení vlastnoruční podpis zaměstnavatele nebo pouze razítko jako mechanický prostředek. Otázkou však momentálně zůstává, jak obstojí tento závěr po novele ZP, která významně změnila způsob doručování písemností zaměstnanci, kdy se tato změna týkala přímo jednostranných písemností týkajících se skončení pracovního poměru, tudíž přímo okamžitého zrušení.[44]

3.3. Obsah okamžitého zrušení pracovního poměru

Nejpodstatnější obsahovou náležitostí okamžitého zrušení je dostatečné skutkové vymezení důvodu, na základě kterého bude pracovní poměr zrušen. V této souvislosti tak u okamžitého zrušení platí stejné podmínky jako u výpovědi (obdobně vymezené v bodě 2.2. věnující se výpovědi), tj. důvod okamžitého zrušení musí být vymezen tak, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným a zároveň nepostačuje pouze odkaz na zákonné ustanovení vymezující důvod. Je tak důležité, aby zaměstnavatel dostatečně popsal skutek, tedy konkrétní jednání zaměstnance, kterým naplnil skutkovou podstatu okamžitého zrušení, a tento skutek vymezit časově, věcně a místně. Zároveň ale platí, že není třeba dopodrobna popisovat situaci či případ, na základě kterého dochází k okamžitému zrušení. Touto záležitostí se zabýval

[42] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018
[43] U právnické osoby ten, který je oprávněn za tuto právnickou osobu jednat.
[44] Tomuto problému bude věnována samostatná kapitola.

Nejvyšší soud, který v této věci přímo uvedl, že při identifikaci daného skutku není třeba dopodrobna popisovat následující okolnosti: „*osoba zaměstnance, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, míra zavinění zaměstnance, důsledek porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele apod.*“[45] V případě soudního sporu kvůli okamžitému zrušení by tak soud při zkoumání skutkového stavu popsaného v listině okamžitého zrušení tyto výše zmíněné okolnosti měl vzít v potaz i bez jejich konkrétního uvedení a popisu v listině. Zároveň dle judikatury Nejvyššího soudu platí, že soud je v rámci posuzování platnosti rozvázání pracovního poměru vázán způsobem rozvázání, ke kterému směřovala vůle zaměstnavatele.[46] Z tohoto právního názoru Nejvyššího soudu tak vyplývá, že zaměstnavatelovu chybně provedenou právní kvalifikaci jednání, kterým se zaměstnanec měl dopustit porušení pracovních povinností, není možné ani překvalifikovat na výpověď podle § 52 písm. g) ZP, jako na podobný institut rozvázání pracovního poměru, a to i přesto, že by dle právní kvalifikace mohl být tento důvod výpovědi naplněn.

3.4. Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Jádrem okamžitého zrušení zaměstnavatelem jsou zákonem taxativně vymezené důvody, na základě kterých je možné pracovní poměr zaměstnanci okamžitě zrušit. Vzhledem k výjimečnosti a mimořádnosti tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, existují tyto důvody pouze 2 a zákon ani nedává možnost se od těchto důvodů odchýlit. První důvod zahrnuje 2 případy, kdy prvním je případ, kdy je zaměstnanec v souvislosti s výkonem práce pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, a druhým případem je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody delšímu než 1 rok, kdy v tomto případě už neplatí podmínka, že musí jít o trestný čin spáchaný v souvislosti s výkonem práce. Druhý důvod okamžitého zrušení, v praxi nejvíce využívaný, zahrnuje případy, kdy zaměstnanec poruší pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem.

3.4.1. Pravomocné odsouzení pro trestný čin

Jak je uvedeno v předchozí kapitole, tento důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru obsahuje konkrétně 2 skutkové podstaty, přičemž v obou případech je základem pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin.

[45] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019
[46] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020

Zaměstnavatel tak může pracovní poměr okamžitě zrušit, jakmile se odsuzující rozsudek zaměstnance stane pravomocným, kdy pro tuto skutečnost se uplatní ustanovení trestního řádu[47]. Pro podání okamžitého zrušení tak není podstatné, kdy byl tento trestný čin zaměstnancem spáchán nebo kdy byl zaměstnanec ze spáchání trestného činu obviněn a není tak možné okamžité zrušení podat dříve, než odsuzující rozsudek nabude právní moci. Zajímavostí je, že pokud dojde v důsledku podání mimořádného opravného prostředku k pozdějšímu zrušení pravomocného odsuzujícího rozsudku, tak tato skutečnost nemá na okamžité zrušení žádný vliv a pracovní poměr je tak i nadále platně rozvázán.[48] Zde spatřuji další projev flexikurity v pracovněprávních vztazích, kdy se v této věci na jednu stranu projevuje právě ochrana a jistota v podobě toho, že musí zaměstnavatel s okamžitým zrušením vyčkat, než bude odsuzující rozsudek pravomocný a zaměstnanec je tak do té doby před okamžitým zrušením chráněn, tak se na druhou stranu projevuje flexibilita v tom, že i kdyby byl odsuzující rozsudek na základě mimořádného opravného prostředku zrušen, tak se tím pro zaměstnavatele v zásadě nic nemění a není tak nucen se zaměstnancem nijak „obnovovat" pracovní poměr. Toto praktické nastavení hodnotím pozitivně, nicméně spatřuji menší nedostatek v úpravě právě v tom, že zrušení odsuzujícího rozsudku v následku mimořádného opravného prostředku nemá na okamžité zrušení žádný vliv, jelikož tak dle mého může nastat situace, kdy může být zaměstnanec (odsouzený) od počátku nevinný a jeho nevina se prokáže až na základě mimořádného opravného prostředku. V tomto případě by tak nastala situace, kdy by zaměstnanec přišel o práci vlastně za něco, co neudělal, a zaměstnavatel by neměl zákonnou povinnost ho opět zaměstnat. Každopádně jde pouze o mou úvahu o možných dopadech této úpravy na zaměstnance, ale upřímně si myslím, že k této situaci může dojít velmi zřídka, ne-li vůbec.

Tento důvod okamžitého zrušení je použitelný výhradně pro úmyslné trestné činy. V tomto případě je třeba vycházet z úpravy Trestního zákoníku, který určuje, že *„Trestný čin je spáchán úmyslně, jestliže pachatel chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, nebo věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn"* (§ 15 Zákona č. 40/2009 Sb., Trestního zákoníku). Z toho vyplývá, že nedbalostní trestné činy nemají na okamžité zrušení žádný vliv.

Pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin (dále také jako „trestný čin") samo o sobě ale nezakládá zaměstnavateli právo pracovní poměr zaměstnanci okamžitě

[47] Konkrétně se uplatní ustanovení § 139 zákona č. 141/1961 Sb. Zákon o trestním řízení soudním (trestní řád), který stanoví, za jakých podmínek je rozsudek pravomocný.
[48] PUTNA, M., Zákoník práce, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2023, s. 382 - 394

zrušit. Aby zaměstnavateli toto právo vzniklo, musí být zaměstnanec za tento trestný čin zároveň odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, u kterého zákon rozlišuje v rámci okamžitého zrušení 2 časové hranice. V prvním případě platí, že pokud zaměstnanec spáchá trestný čin v rámci plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, vzniká zaměstnavateli právo na okamžité zrušení, pokud je zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. V druhém případě vzniká zaměstnavateli právo na okamžité zrušení, pokud je zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok a v tomto případě již není podstatné, zda tento trestný čin spáchal při plnění pracovního úkolu či mimo práci.

3.4.2. Porušení pracovních povinností vyplývající z právních předpisů

U okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu zaměstnancova porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem by se dalo říct, že se v praxi jedná o nejčastější způsob okamžitého zrušení, resp. když se řekne okamžité zrušení pracovního poměru, tak si většina lidí představí okamžité zrušení kvůli porušení pracovních povinností.

V prvé řadě je ale nutné definovat frázi „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci[49]“ (dále také jako „pracovní povinnost“), resp. je nutné definovat, jaké povinnosti zaměstnance se pod tuto frázi vztahují. Touto problematikou se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 2. 3. 2010., pod sp. zn. 21 Cdo 1175/2009,[50] kde dospěl k závěru, že o pracovní povinnost se ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) jedná nepochybně v případech, kdy tato povinnost vyplývá ze zákona nebo jiného obecně závazného právního předpisu, ale také v případech, kdy povinnost vyplývá z pracovní smlouvy či jiné smlouvy[51] uzavřené se zaměstnavatelem, kolektivní smlouvy, pracovního řádu, vnitřního předpisu zaměstnavatele či jiných pokynů zaměstnavatele. Lze tak souhrnně konstatovat, že porušení právě těchto povinností zaměstnancem je způsobilé být důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením zaměstnavatelem. V této souvislosti je ale nutné podoktnout, že pro účely okamžitého zrušení je nutné posuzovat hlavně intenzitu porušení těchto pracovních povinností, které musí být porušeno „zvlášť hrubým způsobem“.

Právě fráze „zvlášť hrubým způsobem“ zařazuje ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP mezi ustanovení s tzv. relativně abstraktní hypotézou.[52] Toto ustanovení tak poskytuje větší

[49] Dříve shodně používáno pod pojmem „pracovní kázeň“.
[50] V této věci se zaměstnanec jako žalobce domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení z důvodu nesprávného vymezení důvodu okamžitého zrušení. Nejvyšší soud tak zkoumal problematiku vymezení pracovních povinností jako takových a v souvislosti s důvodem okamžitého zrušení.
[51] Zde se jedná typicky o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
[52] JANŠOVÁ, M.. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 225 – 228.

prostor pro diskreci tím, že přímo neurčuje žádné kritérium k hodnocení intenzity porušení těchto povinností. Postup okamžitého zrušení na základě tohoto důvodu je tak bohatě doplněn judikaturou, která rozebírá právě hodnocení intenzity porušení pracovních povinností od obecných návodů, jak v tomto případě postupovat, po rozbor jednotlivých nejčastějších porušení pracovních povinností, kterých se zaměstnanci dopouští.[53] Často tak v souvislosti s tímto způsobem rozvázání pracovního poměru dochází k tomu, že je tato situace řešena soudem v rámci žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V praxi k porušení pracovních povinností dochází především v případech, kdy dochází v souvislosti s porušením zaměstnancových povinností k poškození majetku zaměstnavatele, obecně ke vzniku škody zaměstnavateli, poškození pověsti či dobrého jména zaměstnavatele, porušení mlčenlivosti, či v krajních případech až k újmě na zdraví či životě zaměstnanců, zaměstnavatele nebo třetích osob.[54] Mimo tyto vymezené případy se ale také může zaměstnanec dopustit porušení pracovních povinností ne tak „drastickým způsobem“, ale i jednoduše tím, že se bez omluvy nedostaví do práce, kdy na základě judikaturních závěrů lze konstatovat, že pro naplnění intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem postačuje neomluvená absence v délce jednoho pracovního týdne.[55] Pokud si zaměstnavatel v případě neomluvených absencí zaměstnance ale není jistý, zda by toto porušení naplnilo intenzitu porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, tak je v tomto případě na místě využít k rozvázání pracovního poměru spíše výpověď pro porušení pracovních povinností dle ustanovení § 52 písm. g), což mu poskytne jistotu, že bude tento pracovní poměr platně rozvázán, jelikož by pro něj mohl být risk spoléhat na to, že soud tyto neomluvené absence posoudí jako porušení pracovních povinností v intenzitě pro okamžitého zrušení.[56]

Klíčovým faktem v otázce vzniku škody zaměstnavateli v následku porušení pracovních povinností je, že výše škody, která vznikla nebo mohla vzniknout, není v rámci posuzování intenzity porušení pracovních povinností rozhodná. Stěžejním judikátem v této věci je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013. Skutkově se jednalo o případ zaměstnankyně (žalobkyně), která se jako kuchařka pokusila ze svého pracoviště odnést potraviny pro svoji potřebu. Zaměstnavatel (žalovaný) jí v následku toho okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Zaměstnankyně se proti okamžitému zrušení bránila tvrzením, že jediné její

[53] Jako je například výkon pracovních povinností pod vlivem návykových látek.
[54] Nebo dalších zákonem chráněných statků, jako je např. životní prostředí.
[55] GREPL, Jan. Závažnost porušení povinností zaměstnancem. Právní rozhledy. 2022, roč. 30, č. 2, s. 53.
[56] SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihovat. Právní rozhledy, 2008, č. 7, s. 233

pochybení bylo to, že zbytky jídla nezlikvidovala, ale chtěla si je odnést, společně s argumentem, že šlo o věc nepatrné hodnoty, tedy že její jednání nenaplňuje intenzitu porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Zaměstnavatel měl za to, že výše škody zde není podstatná, ale že šlo o přímý útok na jeho majetek a že zaměstnankyně svým jednáním narušila „nezbytnou míru důvěry", a proto po něm nelze spravedlivě požadovat[57], aby jí dále zaměstnával. Nejvyšší soud jednání kuchařky vyhodnotil jako úmyslný útok na majetek zaměstnavatele a určil, že v této věci došlo k naplnění skutkové podstaty okamžitého zrušení z důvodu porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Ve svém odůvodnění se odkazoval na ustanovení § 301 písm. d) ZP, podle kterého jsou zaměstnanci povinni *„řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele"*, a právě tuto pracovní povinnost dle něj zaměstnankyně zaviněně porušila a dopustila se tak tímto jednáním útoku na majetek zaměstnavatele. Útok na majetek zaměstnavatele rozebíral Nejvyšší soud o pár let dříve v rozsudku ze dne 17. 10. 2012, pod sp. zn. 21 Cdo 2596/2011,[58] ve kterém došel k závěru, že útok na majetek zaměstnavatele sám o sobě postačuje k naplnění intenzity porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Odkazem na tento rozsudek tak Nejvyšší soud došel k závěru, že zaměstnankyně pokusem o odcizení věcí, které jí byly zaměstnavatelem svěřeny, porušila své pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem.

Tento právní názor Nejvyššího soudu prakticky zavedl nulovou toleranci k „útokům na majetek zaměstnavatele" a podle mého názoru tak Nejvyšší soud tímto poskytl zaměstnavatelům hodně flexibilní „zbraň" proti zaměstnancům, kteří porušují své pracovní povinnosti. Na tento právní názor Nejvyššího soudu bych se chtěl podívat ze dvou úhlů pohledu. První úhel pohledu je právě ten, který jsem zmínil na začátku tohoto odstavce, tj. že zaměstnavatel má tak díky tomuto právnímu názoru v rukou hodně flexibilní nástroj díky kterému se tak může, dá se říct, jednoduše zbavit zaměstnanců, kteří tímto způsobem porušují své pracovní povinnosti a není tak nucen tyto zaměstnance nadále zaměstnávat v rámci výpovědní doby, kdy by mu v této době mohli tito zaměstnanci působit v těchto souvislostech další problémy. Druhý úhel pohledu je ten, že v očích zaměstnanců může jít o nástroj, na

[57] Odkazoval se přímo na ochranu jeho majetku a ohled na nezbytnost ochrany zájmů jeho zaměstnanců a klientů. Klienti byli totiž starobní důchodci, kterým zaměstnankyně měla vydávat obědy, kdy zaměstnavatel měl za to, že svým jednáním se na nich obohatila.

[58] V tomto rozsudku Nejvyšší soud došel k závěru, že *„útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem."*

základě kterého jim může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr i kvůli „maličkosti“. Maličkost spatřuji v tom smyslu, že teoreticky tak může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu útoku na majetek zaměstnavatele za skutek, kterým zaměstnanec způsobí škodu pouze ve výši několika desítek korun, což by se mohlo jevit jako bezvýznamné.

V těchto souvislostech se nabízí otázka, jestli se jako na útok na majetek zaměstnavatele dá nahlížet i na situace, které se v praxi na pracovištích běžně dějí, jako může být například používání pracovního automobilu pro soukromé účely, tisk soukromých dokumentů na firemní tiskárně nebo zapůjčení pracovních věcí (flash disk) pro soukromé účely, to vše bez předchozího souhlasu zaměstnavatele. Příkladem lze uvést následující situace, kdy ve společnostech nezřídka dochází na pracovištích ke ztrácení papírů z tiskárny, nádobí z firemní kuchyňky nebo i toaletních papírů z toalet. Obdobnou situaci řešil konci roku 2023 soud v Německu, kdy si zaměstnanec na pracovišti dobil elektromobil (škoda pouhých 40 centů) a zaměstnavatel mu za to okamžitě zrušil pracovní poměr.[59] Těchto situací je v praxi nepřeberné množství, že to ve výsledku může na zaměstnance působit tak, že se v zásadě takového prohřešku nedopouští a že to pro jejich pracovní poměr nemůže mít takto fatální následky. Dle mého názoru s přihlédnutím k právního názoru Nejvyššího soudu je v této situaci opak pravdou a i tyto situace tak mohou naplnit skutkovou podstatu útoku na majetek zaměstnavatele stejně jako tomu v případě kuchařky (rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013 ze dne 2. 3. 2010) zmíněném výše. Respektive v těchto jednáních nevidím žádný rozdíl, jelikož ve všech vyjmenovaných situacích se jedná o jasný úmysl zaměstnance, který je způsobilý narušit jeho spolehlivost vůči zaměstnavateli, jejich nezbytný vztah důvěry a obecně poctivost zaměstnance. Zde je dle mého nutné vyzdvihnout myšlenku, že skutečnost, že se tyto situace (tj. porušování pracovních povinností tímto způsobem) v praxi běžně odehrávají vskutku neznamená, že je to v pořádku a že by toto „kolektivní porušování“ pracovních povinností[60] ve firmách dostávalo zaměstnavatele do situací, že by se proti této situaci nemohli nijak bránit. Tento právní názor Nejvyššího soudu tak zaměstnavatelům poskytl účinný nástroj obrany proti tomuto problému v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu a s tímto právním názorem se plně ztotožňuji.

Výše zmíněné situace se vztahují k přímým útokům na majetek zaměstnavatele, tj. skutkům, jako jsou krádež nebo poškozování majetku, ale tento právní názor se dle Nejvyššího soudu vztahuje i na útoky nepřímé. Ostatně o nepřímý útok na majetek

[59] Gefeuert, weil er sein E-Auto in der Firma auflud. Online. Bild.de. 2023. Dostupné z: *https://www.bild.de/regional/duesseldorf/duesseldorf-aktuell/duisburg-rezeptionist-wegen-40-cent-lade-strom-gefeuert-86479614.bild.html.* [cit. 2024-01-18].

[60] Se zohledněním toho, že může zaměstnavatelům vznikat minimální škoda.

zaměstnavatele šlo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, pod sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, který je zmíněn výše a ve kterém Nejvyšší soud přímo vyslovil tento právní názor o útoku na majetek zaměstnavatele. Jednalo se o případ, ve kterém zaměstnanec přišel na začátku pracovní doby na pracoviště, v souladu s interními předpisy si vyznačil příchod do zaměstnání, následně pracoviště opustil a ve zbytku pracovní doby si řešil soukromé záležitosti a pracovní dobu završil návratem na pracoviště, kde si vyznačil odchod v souladu s interními předpisy tak, jako by celou pracovní dobu na pracovišti vykonával sjednanou práci. Nejvyšší soud právě došel k závěru, že se zaměstnanec svým jednáním *„pokusil odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění“* a dopustil se tak nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele, který je porušením pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.

Jednání zaměstnanců popsané výše se vztahují na případy, kdy zaměstnavateli vznikala reálná a hmotná škoda v následku útoku na jeho majetek. Porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem se ale zaměstnanec může dopustit i jednáním, kterým se zaměstnanec nedopouští útoku na majetek zaměstnavatele, ale na jiný chráněný zájem zaměstnavatele, u kterého zaměstnavateli nemusí ani nutně vznikat hmotná škoda, a to jednáním v podobě poškození dobrého jména zaměstnavatele. Tímto porušením pracovních povinností se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 20. 3. 2017, pod sp. zn. 21 Cdo 1043/2016[61], ve kterém posuzoval kolizi práva na svobodu projevu, zaručeném čl. 17 Listiny základních práv a svobod, s právem na zachování dobré pověsti, zaručeném čl. 10 Listiny základních práv a svobod, v intencích pracovněprávních vztahů. Tuto kolizi vyhodnotil tak, že aby byla kritika zaměstnance v daném článku přípustná (tedy oprávněná), musí být přiměřená[62], a pokud tomu tak není na místě upřednostnit svobodu projevu před oprávněnými zájmy zaměstnavatele na zachování dobré pověsti. Zde je nutné poznamenat, že kritické projevy vůči zaměstnavateli jsou obecně přípustné, jelikož dle judikatury ESLP se svoboda projevu zaměstnance vztahuje jak na pro zaměstnavatele příznivé informace, tak i na ty nepříznivé. V případě těchto nepříznivých informací musí ale zaměstnanec dodržet míru přípustnosti, kdy platí, že daná kritika je nepřípustná, pokud zasahuje do oprávněných zájmů zaměstnavatele, jeho cti a důstojnosti a tyto zájmy poškozuje.[63]

[61] Skutkově šlo o případ, ve kterém zaměstnanec televize o svém zaměstnavateli napsal článek, ve kterém přirovnal vnitřní poměry u zaměstnavatele k totalitnímu režimu. V následku toho mu zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr.

[62] Přiměřenost je třeba zkoumat v každém individuálním případu ve vztahu ke konkrétním okolnostem.

[63] PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. Právní rozhledy, 2016, roč. 24, č. 8, s. 273.

Zaměstnancovo jednání tak Nejvyšší soud vyhodnotil jako *„exces, který představuje neoprávněný zásah do dobré pověsti fyzické nebo právnické osoby se všemi s tím spojenými následky občanskoprávní odpovědnosti osoby, která se takového zásahu dopustila.“* Zaměstnanec se tak v tomto případu svým jednáním dopustil porušení pracovních povinností, konkrétně povinností zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 301 písm. d) ZP, kterým mohl ze své pracovní pozice u veřejnosti zpochybnit objektivitu a vyváženosti informací poskytovaných ve zpravodajských pořadech zaměstnavatele a zásadním způsobem tak zasáhnout do dobré pověsti žalované. Nejvyšší soud tak na základě těchto argumentů vyhodnotil, že došlo k porušení těchto pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Závěrem tak Nejvyšší soud v tomto rozsudku došel k tomu, že i jednání zaměstnance, které je způsobilé ohrozit či poškodit dobrou pověst zaměstnavatele, je porušením pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, na základě kterého je možné zaměstnanci pracovní poměr okamžitě zrušit. V souvislosti s poškozením dobrého jména ale zaměstnanec může svým jednáním způsobit i velkou škodu. V této souvislosti vyvstává otázka ohledně situace, která by v praxi mohla nastat, ve které by zaměstnanec v rámci obchodního jednání jednal s potenciálním zákazníkem, kterého by osobně znal, a sám by mu z jakéhokoliv důvodu poradil, aby obchod s jeho zaměstnavatelem neuzavíral a uzavřel ho s jinou firmou, kde by stejný obchod uzavřel např. za lepší cenu. Zákazník by tak v následku toho obchod neuzavřel a kvůli této radě zaměstnance by tak zaměstnavateli vznikla škoda v podobě ušlého zisku, kdy v této rovině se může jednat o škodu v hodně vysokých částkách. Jednalo by se i v tomto případě o porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, když by toto jednání zaměstnance natolik uškodilo zaměstnavateli? Za mě ano, jelikož zde spatřuji porušení povinnosti jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) ZP) stejně jako v předchozím případu a to i přesto, že zde reálně žádná hmotná škoda nevznikla.

Nejvyšší soud vyhodnotil jako porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem i případ, ve kterém zaměstnanec hrubě a vulgárně zaútočil vůči zákazníkovi zaměstnavatele. Tímto případem se Nejvyšší soud zabýval v rozsudku ze dne 3. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001[64], který je, stejně jako výše zmíněné rozsudky Nejvyššího soudu, velmi významným rozsudkem v oblasti okamžitého zrušení. Nejvyšší soud zde potvrdil hodnocení odvolacího soudu, dle kterého do pracovních povinností zaměstnance patří *„i to, že si zaměstnanec při výkonu práce bude počínat tak, aby jednal v souladu se zájmy svého*

[64] V tomto případu šlo o zaměstnance, který jako řidič při vykládce zboží hrubým způsobem verbálně napadl zákazníka (ředitele odběratele zboží). Zaměstnavatel toto jednání vyhodnotil jako chování hrubě proti zájmům zaměstnavatele, kterým se zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem a pracovní poměr mu tak byl rozvázán okamžitým zrušením.

zaměstnavatele“ (mezi něž podle jeho názoru patří i zájem zaměstnavatele, aby se jeho zaměstnanci „nejen plněním pracovních úkolů, ale i svým chováním snažili o spokojenost zákazníka“).“ Zaměstnanec svým jednáním tuto pracovní povinnost úmyslně porušil a toto jednání, dle odvolacího soudu, „navíc umocnil značnou vulgárností“, čímž dosáhl intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem.

Závěrem lze k tomuto důvodu okamžitého zrušení poznamenat, že z hlediska koncepce flexikurity v pracovněprávních vztazích se pro zaměstnavatele jedná o velmi flexibilní nastavení Zákoníku práce, které mu umožňuje pružně a rychle reagovat na porušování pracovních povinností zaměstnanci, kdy po něm nelze spravedlivě požadovat, aby takové zaměstnance nadále zaměstnával a dostával se tak do pro něj nepříznivých situací.

3.4.3. Kolize důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Základem zákonné úpravy okamžitého zrušení jsou 2 samostatné důvody, které spolu vzájemně nesouvisí. Z porovnání obou důvodů vyplývá, že důvod v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) ZP (dále také jako „důvod b)“) se vztahuje na situace, na které se neuplatní důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) ZP (dále také jako „důvod a)“). Nejvyšší soud se v této věci vyjádřil tak, že jde o dva důvody s rozdílným účelem, kdy účelem důvodu a) je umožnit zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanci, který spáchal trestný čin, v následku kterého byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody a z toho důvodu tak prakticky není možné, aby u zaměstnavatele nadále pracoval, zatímco účelem důvodu b) je umožnit zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanci, který zvlášť hrubým způsobem porušil své pracovní povinnosti, tedy přímo v souvislosti s výkonem práce jednal v rozporu s těmito povinnostmi. Z toho vyplývá, že důvod b) se vztahuje na jednání zaměstnanců, která nejsou způsobilá naplnit skutkovou podstatu trestného činu.[65]

Z tohoto závěru Nejvyššího soudu je tak patrný rozdíl mezi oběma důvody, nicméně zde spatřuji možný praktický problém, který rozvedu na příkladu. V prvé řadě je ale nutné poznamenat, že u celého níže popsaného případu spolu s uvedenými závěry se jedná pouze o mé osobní úvahy v rámci studia této problematiky, tudíž se nejedná o ověřený právní názor.

Ve firmě nastane situace, kdy zaměstnavatel přes kamerový systém uvidí zaměstnance, který odcizuje předmět (např. větší obnos hotovosti), který je majetkem zaměstnavatele. Aby mohl zaměstnavatel tento důkaz využít, tak je v této souvislosti nutné poznamenat, že užití kamerového systému musí zaměstnavatel využít v souladu s právem v rámci svého „*kontrolního práva*“, které „*má-li tak vyhrazeno, smí v tomto duchu pořizovat zvukové, obrazové nebo zvukově obrazové záznamy (nahrávky) a pro svou nezbytnou vnitřní*

[65] Rozsudek Nejvyššího soudu ze 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2001

bezpečnostní potřebu je rozmnožovat, včetně ukládání do paměti počítače nebo zařazování do elektronických databází. Ovšem jen na dobu nezbytně nutnou ke sledování účelu práva kontroly a k uplatnění svých postižných práv.“[66] Tímto jednáním se zaměstnanec dopouští útoku na majetek zaměstnavatele, který je rozebrán v předchozí kapitole, a zároveň se dopouští krádeže jako trestného činu. Prakticky se tak tímto jednáním zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem dle důvodu b) a současně tak naplnil skutkovou podstatu krádeže dle Trestního zákoníku (§ 205 Trestního zákoníku), pro kterou by mohl být pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců (dle základní skutkové podstaty krádeže může být pachatel potrestán odnětím svobody až na dvě léta). Jak se má tedy zaměstnavatel v této situaci v souvislosti s okamžitým zrušením zachovat, tj. má právo na okamžité zrušení pracovního poměru dle důvodu a) nebo důvodu b)? Dle právního názoru Nejvyššího soudu[67] se důvod b) vztahuje na jednání zaměstnanců, které nejsou způsobilé naplnit skutkovou podstatu trestného činu, což by vedlo k závěru, že zaměstnavatel by v tomto případě měl právo okamžitě zrušit pracovní poměr dle důvodu a), jelikož zaměstnanec tímto jednáním spáchal trestný čin. To ale vede k praktickému problému spočívajícím v tom, že dle důvodu a) může zaměstnavatel pracovní poměr zrušit až v momentě, kdy je zaměstnanec za tento trestný čin pravomocně odsouzen (tj. v momentě, kdy by se odsuzující rozsudek stal pravomocným), což znamená, že v tomto případě by sice zaměstnavatel viděl skrze kamerový systém, jak jeho zaměstnanec páchá trestný čin[68], ale s okamžitým zrušením by musel čekat, až bude zaměstnanec pro tento čin pravomocně odsouzen? Důvod b) zaměstnavateli ale zároveň umožňuje okamžité zrušení kvůli útoku na majetek zaměstnavatele, takže by tedy mělo platit, že okamžité zrušení z důvodu útoku na majetek zaměstnavatele je možné využít pouze v případech, kdy tento útok není způsobilý naplnit skutkovou podstatu krádeže podle Trestního zákoníku? Osobně se přikláním k tomu, že v popsaném případu by měl mít zaměstnavatel právo na okamžité zrušení na základě důvodu b) a to i přesto, že se může jednat o trestný čin. Usuzuji tak přímo ze smyslu a účelu obou důvodů, které jsou popsány v úvodu této kapitoly, tedy že účelem důvodu b) je umožnit zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanci, který přímo v souvislosti s výkonem práce jedná v rozporu s pracovními povinnostmi, což je dle mého právě tento

[66] TELEC, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci?. Právní rozhledy, 2004, č. 1, s. 18-23

[67] Rozsudek Nejvyššího soudu ze 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2001

[68] V této chvíli je tak zřejmé, že trestný čin krádeže opravdu spáchal, a tedy by v této souvislosti nebylo nutné čekat na pravomocné odsouzení. Jediný důvod čekání na pravomocné odsouzení spatřuji v tom, že dopředu není jisté, zda bude zaměstnanec odsouzen nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, aby byla splněna i tato podmínka důvodu a).

popsaný případ, kdy zaměstnavatel jednání zaměstnance přímo viděl a musí pohotově a rychle reagovat, aby ochránil svůj majetek a nevznikala mu další škoda[69], což je podle mého názoru hlavním účelem okamžitého zrušení z důvodu útoku na majetek zaměstnavatele. Okamžité zrušení na základě důvodu a) by v tomto případě přicházelo v úvahu v situaci, kdy by zaměstnanec spáchal stejný skutek za stejných podmínek, ale zaměstnavatel by ho skrz kamerový systém neviděl a tato krádež by byla odhalena až později v rámci trestního řízení. Jakmile by byla krádež prokázána a zaměstnanec by za ní byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému odnětí svobody na dobu delší než 6 měsíců, tak teprve v tomto případě by mu zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr na základě důvodu a).

3.5. Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru

Významným prvkem okamžitého zrušení je i problematika zákonných lhůt, které musí zaměstnavatel při okamžitém zrušení dodržet. Zákon definuje v tomto případě 2 prekluzivní lhůty, které je třeba pro platnost tohoto právního jednání dodržet. Jedná se o subjektivní lhůtu v délce 2 měsíců a objektivní lhůtu v délce 1 roku. Jelikož se jedná o prekluzivní lhůty, tak při jejich nedodržení by se tak při pozdním podání okamžitého zrušení toto právní jednání stalo neplatným. Objektivní lhůta v délce 1 roku začne běžet ode dne následujícího po dni, kdy došlo k dané skutečnosti, která je způsobilá být důvodem pro okamžité zrušení a jelikož jde o objektivní lhůtu, tak není rozhodné, zda se o této skutečnosti zaměstnavatel dozvěděl či nedozvěděl.

Jedním z příkladů, na něž lze aplikovat objektivní lhůtu, je situace, kdy zaměstnanec vykonával své pracovní povinnosti pod vlivem návykových látek a zaměstnavatel na to, hovorově řečeno, „nepřišel hned“ v ten pracovní den, ve kterém tato situace u zaměstnance nastala, a to i v případech, kdy tato skutečnost vyjde najevo až s časovým odstupem, například po půl roce. V tomto případě tak může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr i přesto, že se o této skutečnosti dozvěděl až po půl roce, jelikož u objektivní lhůty z její povahy není rozhodné, kdy se o této skutečnosti zaměstnavatel dozvěděl.

Okamžik dozvědění se už je ale rozhodný pro subjektivní lhůtu, které je u tohoto jednání stanovena v délce 2 měsíců. Zůstaňme tak u stejného příkladu. Pokud se tedy zaměstnavatel po půl roce dozví o skutečnosti, že zaměstnanec vykonával své pracovní povinnosti pod vlivem návykových látek, začíná mu tímto dnem běžet dvouměsíční subjektivní lhůta, ve které může pracovní poměr okamžitě zrušit. Zaměstnavateli je tak poskytnuta tato lhůta k tomu, aby měl dostatek času k prošetření všech okolností, za jakých

[69] V podobě toho, že by byl v opačném případě nucen zaměstnance nadále zaměstnávat a mohla mu tak vznikat další škoda.

zaměstnanec údajně užil návykové látky, také aby se sám rozhodl, jakým způsobem bude toto řešit a zda vůbec k okamžitému zrušení přistoupí a je mu mj. poskytnut časový prostor k doručení písemnosti zaměstnanci. Co se týče okamžiku dozvědění se o této skutečnosti, tak bylo dovozeno Nejvyšším soudem, že rozhodný je časový okamžik, v jakém se zaměstnavatel o skutečnosti „prokazatelně dozvěděl."[70] Lhůta tak začne běžet až momentem, kdy se zaměstnavatel o skutečnosti skutečně dozví a nestačí tak pouze předpoklad či domněnka, podle které by již o dané skutečnosti měl vědět.

V souvislosti se subjektivní lhůtou ale existuje výjimka, která uplatní v momentě, kdy se předmětné porušení pracovních povinností zaměstnanec stane předmětem šetření jiného orgánu[71]. (§ 58 odst. 2 ZP) Na základě této výjimky je možné zaměstnanci pracovní poměr zrušit ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozví o výsledcích daného šetření. Dá se říct, že tato výjimka je určitým zásahem do ochrany zaměstnance před okamžitým zrušením, která mu je v rámci subjektivní lhůty zákonem poskytnuta, a zaměstnanec tak může být delší dobu vystaven nejistotě týkající se trvání jeho pracovního poměru, nicméně je nutné v těchto souvislostech konstatovat, že tato výjimka nemá vliv na běh objektivní lhůty a při jejím uplynutí tak či tak zaniká zaměstnavateli právo na okamžité zrušení pracovního poměru, a to bez ohledu na výsledky šetření jiného orgánu.[72]

Na problematiku prekluzivních lhůt narazila v druhé polovině roku 2022 Pedagogická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci v případě neetického chování jednoho z vedoucích pedagogických pracovníků fakulty vůči studentům a zaměstnancům fakulty. Výpovědi studentů a zaměstnanců fakulty dle sdělení děkana fakulty *„obsahovaly závažné informace dokladující porušení pravidel rovného zacházení, zneužívání mocenské pozice, mimořádně hrubé, sexistické a vulgární vystupování směrem ke studujícím i zaměstnancům. Svědčily rovněž o opakovaných pochybeních souvisejících s povinnostmi akademického pracovníka."*[73] Tento zaměstnanec se tak měl dopustit porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, na základě čehož mu měl být okamžitě zrušen pracovní poměr. Zaměstnavatel zde ale právě narazil na problém související s prekluzivními lhůtami, kdy v momentě, kdy se o daném porušení pracovních povinností zaměstnavatel dozvěděl, už uběhla doba delší než 1 rok a došlo tím k uplynutí objektivní prekluzivní lhůty. V následku uplynutí této lhůty tak

[70] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000

[71] Typicky se jedná o orgány činné v trestním řízení či orgány bezpečnosti práce, nikoliv o orgány zaměstnavatele.

[72] PRCHAL, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem na základě výsledků policejního šetření. Právní rozhledy. 2018, roč. 26, č. 23-24, s. 833.

[73] *Univerzita Palackého řeší vulgární a sexistické chování vyučujícího vůči studentkám.* Online. Ct24.ceskatelevize.cz. 2023. Dostupné z: https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/regiony/univerzita-palackeho-resi-vulgarni-a-sexisticke-chovani-vyucujiciho-vuci-studentkam-10243. [cit. 2024-01-06].

zaměstnavateli zaniklo právo na okamžité zrušení pracovního poměru, tudíž byl zaměstnavatel nucen zaměstnance nadále zaměstnávat. Tento případ by dle mého názoru mohl upozornit na jistou mezeru v zákoně týkající se právě zákonného nastavení objektivní lhůty. V tomto případě by se dalo říct, že u porušení pracovních povinností v takové intenzitě, resp. takovým způsobem, že zaměstnanec poruší pracovní povinnosti zásahem i do dalších práv[74], je nesporné, že se jedná o důvod pro okamžité zrušení. Dalo by se tak polemizovat nad tím, zda by porušení pracovních povinností právě zásahem do základních práv, jako je lidská důstojnost, nemělo představovat výjimku v rámci prekluzivních lhůt, primárně tedy té objektivní[75], která by stejně jako ve zmíněném případě mohla způsobit to, že by zaměstnanci dané jednání, tedy porušení pracovních povinností, v intencích pracovního práva jednoduše prošlo. Změna v zákonné úpravě objektivní lhůty by tak mohla napomoct k větší flexibilitě okamžitého zrušení.

3.6. Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru

V rámci dodržení prekluzivních lhůt je podstatné, aby listina okamžitého zrušení byla před koncem těchto lhůt doručena zaměstnanci, kdy momentem doručení listiny dochází k následkům okamžitého zrušení. U doručování písemností zaměstnanci je třeba dodržet zákonné podmínky vymezené v Části třinácté, Hlavě XIV. Zákoníku práce. V roce 2023 došlo ke změnám v oblasti doručování zaměstnanci Novelou ZP, kdy se okamžitého zrušení stále týká zpřísněný režim doručování dle § 334a a násl. ZP, ale nově si zaměstnavatel může zvolit z několika možností doručení, tj. osobní doručení písemnosti zaměstnanci již není výhradním způsobem doručení, ale má již stejnou váhu jako doručení elektronicky či osobně na jiném místě, než je pracoviště. Další změna se týká doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, kdy tato skutečnost by měla mít vliv na právní názor Nejvyšší soudu zmíněný v kapitole 3.2., že je nutné písemnost okamžitého zrušení vlastnoručně podepsat, jelikož Novela ZP ruší nutnost podpisu písemnosti doručované prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací uznávaným elektronickým podpisem, kdy je na straně zaměstnance nově zavedena fikce doručení, která nastane za předpokladu, že zaměstnanec ve lhůtě do 15 dnů od dodání písemnosti nepotvrdí její převzetí. Tyto změny provedené Novelou ZP ale v zásadě nemají přímý vliv na okamžité zrušení jako takové, ale těmito změnami došlo ke zjednodušení doručení okamžitého zrušení zaměstnavatelem, což vede zároveň ke

[74] Ve zmíněném případě zaměstnanec svým jednáním porušil pracovní povinnosti mj. zásahem do práva na lidskou důstojnost poškozených.

[75] Subjektivní lhůta v daném případě dle mého nehraje roli, neboť dodržení této lhůty je zcela v rukou zaměstnavatele bez závislosti na okolních vlivech.

zflexibilnění rozvázání pracovního poměru. Tyto změny hodnotím pozitivně, jelikož dle mého názoru došlo ke zvýšení flexibility okamžitého zrušení, které ale nijak neovlivňuje ochranu poskytovanou zaměstnancům.

V kontextu doručování je dalším aspektem odlišujícím okamžité zrušení od výpovědi skutečnost, že po doručení okamžitého zrušení již není možné ho odvolat.[76] Tento rozdíl je způsoben tím, že při okamžitém zrušení již neběží žádná výpovědní doba a účinky nastávají doručením, tudíž by bylo nelogické, pokud by zákon připouštěl možnost odvolání tohoto úkonů. Jediný způsob, jak se dají zvrátit účinky okamžitého zrušení, je tak prostřednictvím soudního rozhodnutí na základě žaloby na určení neplatnosti okamžitého zrušení. Pokud by se i tak stalo, že by zaměstnavatel okamžité zrušení po nějaké době přehodnotil a pokusil se ho odvolat, jednalo by se o jednání právně neúčinné, jelikož pracovní poměr byl již platně rozvázán momentem doručení zaměstnanci, a tento projev vůle zaměstnavatele by bylo nanejvýše možné považovat za podnět ke vzniku nového pracovního poměru.[77] Tato situace už je ale předmětem zkoumání právního jednání z hlediska posouzení povahy projevu vůle a jeho smyslu, což už je záležitostí spíše NOZ než Zákoníku práce. Tento závěr o odvolání okamžitého zrušení tak dle mého přímo souvisí s tím, že okamžité zrušení jako takové je mimořádným způsobem rozvázáním pracovního poměru a je tak na místě takové zákonné nastavení, aby při jeho podání již nebylo možné jej odvolat.

3.7. Role odborové organizace při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

V případech, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, hraje v souvislosti s okamžitým zrušením velmi výraznou roli. Zákoník práce totiž v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem poskytuje odborovým organizacím hned 2 formy součinnosti a vlastně i možnost ochrany zaměstnance před takovým právním jednáním zaměstnavatele.

První forma součinnosti je založena na zákonném požadavku vůči zaměstnavateli k projednání okamžitého zrušení s odborovou organizací. Zákon v tomto případě nestanovuje žádný časový úsek či konkrétní lhůtu k tomuto projednání, nicméně již z dikce § 61 odst. 1 Zákoníku práce je zřejmé, že musí svůj záměr k okamžitému zrušení sdělit odborové organizaci předtím, než se k tomu úkonu uchýlí a zároveň z logiky věci lze vyvodit, že odborová organizace by měla mít dostatek času k projednání této věci. Aby se předešlo

[76] Výpověď je možné odvolat i po jejím doručení. (§ 50 odst. 5 ZP)

[77] ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Právník, 1998, roč. 137, č. 8, s. 736-739.

problémům s tímto spojeným, je v praxi rozumné tento časový úsek sjednat již v kolektivní smlouvě. Zajímavostí je, že pokud nejde přímo o člena odborové organizace, tak zaměstnavatel má pouze zákonnou povinnost okamžité zrušení s odborovou organizací projednat, ale již není potřeba její souhlas, respektive její nesouhlas nemá na platnost okamžitého zrušení vliv. Toto bylo i judikatorně dovozeno u výpovědi, což dle mého názoru by se mělo analogicky uplatnit i na okamžité zrušení, rozsudkem Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 136/94 ze dne 6. 3. 1995, že *„Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatným právním úkonem jen proto, že ji zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 59 odst. 1 ZPr předem neprojednal s příslušným odborovým orgánem.“*[78] Pokud tedy tato povinnost zaměstnavatele není nějak blíže upravena v kolektivní smlouvě, tak otázkou zůstává, jakou motivaci vlastně v praxi Zákoník práce dává zaměstnavateli ke splnění této povinnosti, když její nesplnění ve finále fakticky nemá vliv na platnost tohoto úkonu.[79]

Druhá forma součinnosti už je pro odborovou organizaci výraznější, a to je v případě záměru okamžitého zrušení zaměstnanci, který je členem odborové organizace. V tomto případě už je nejasnost zmíněná u první formy součinnosti prolomena tím, že zákon přímo vyžaduje souhlas dané odborové organizace a je tak tomuto zaměstnanci poskytnuta zvýšená ochrana, a to ještě 1 rok po skončení výkonu funkce člena odborové organizace. Zvýšenou ochranu lže spatřovat i ve skutečnosti, že pokud zaměstnavatel učiní toto právní jednání bez souhlasu odborové organizace, tak se jedná vadu tohoto jednání s následkem absolutní neplatnosti.[80] Zákon přímo stanoví dvě možnosti, jak může zaměstnavatel souhlas odborové organizace získat. Odborová organizace může zaměstnavateli udělit přímo výslovný souhlas anebo existuje druhá možnost získání souhlasu, kdy platí, že je dán souhlas odborové organizace i v případě, kdy do 15 dnů od zaměstnavatelovy žádosti o souhlas písemně nevyjádří svůj nesouhlas s okamžitým zrušením. Druhá forma souhlasu se tak dá vyjádřit i frází „mlčení znamená souhlas“, ačkoliv Občanský zákoník obecně z této fráze nevychází. Druhou možností získání souhlasu je tak zaměstnavateli lehce zjednodušen tento proces, jelikož získání výslovného souhlasu odborové organizace by tak ve větších firmách mohlo být nepřiměřeně náročné. Zavedení této zákonné možnosti získání souhlasu hodnotím pozitivně, jelikož mám za to, že pokud zaměstnanec svým jednáním naplní skutkovou podstatu okamžitého zrušení, tak by zaměstnavatel neměl mít příliš těžkou cestu k tomu, aby mu

[78] Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94

[79] Motivaci lze ale nalézt v zákoně č. 251/2005 Sb., Zákoně o inspekci práce, kdy je možné dle § 23 tohoto zákona uložit zaměstnavateli při nesplnění této povinnosti pokutu.

[80] BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. Právní rozhledy, 2012, č. 6, s. 191-197

pracovní poměr ukončil. Na druhé straně je odborové organizaci poskytnuta dostatečná lhůta k tomu, aby v případě neoprávněného či nezákonného pokusu zaměstnavatele zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr mohla odborová organizace tuto záležitost prošetřit a v případě odhalení neoprávněnosti zaměstnavatelova jednání tak zaměstnanci poskytnout náležitou ochranu v podobě neposkytnutí souhlasu s okamžitým zrušením. Tato úprava je tak podle mého názoru výhodná pro obě strany pracovního poměru.

Pokud zaměstnavatel souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením získá, začne mu běžet dvouměsíční lhůta k využití tohoto souhlasu (v druhé možnosti souhlasu zmíněné výše počíná tato lhůta běžet patnáctým dnem od podání žádosti o souhlas) k provedení okamžitého zrušení. Podstatné je, že se tato lhůta neprodlužuje o ochranné doby.[81] Zároveň platí, že tento souhlas platí výlučně pro ten konkrétní důvod okamžitého zrušení, pro který byl zaměstnavateli souhlas udělen. Pokud by tak zaměstnavatel obdržel souhlas s okamžitým zrušení z důvodu podle § 55 odst. 1 Zákoníku práce, tak v tomto případě není možné, aby zaměstnanci pracovní poměr okamžitě zrušil z důvodu porušení pracovních povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Můj názor je, že pokud by se zaměstnavatel zachoval v rozporu se souhlasem a zaměstnanci okamžitě zrušil pracovní poměr na základě jiného důvodu, než pro který souhlas získal, tak by to vedlo k neplatnosti celého tohoto úkonu, a to stejným způsobem, jako v případě, kdy by zaměstnavateli souhlas vůbec udělen nebyl. V této souvislosti se nabízí otázka, jaké to má pro zaměstnavatele důsledky, pokud mu odborová organizace odmítne dát souhlas a zaměstnavatel okamžité zrušení i přesto zaměstnanci podá.

Pokud přece jenom zaměstnavatel na okamžitém zrušení trvá a podá ho i přesto, že mu souhlas nebyl udělen, tak přichází v úvahu již několikrát zmiňovaná žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 Zákoníku práce, kterou se zaměstnanec může bránit a soud může okamžité zrušení prohlásit za neplatné. Zaměstnanec je sice v pracovním poměru slabší stranou a je mu poskytnuta zvýšená zákonná ochrana, ale tato ochrana není bezmezná a zaměstnavatel má v tomto soudním sporu i možnost prokázat, že na něm nelze spravedlivě požadovat, aby daného zaměstnance nadále zaměstnával a pokud toto soud shledá důvodným, tak bude okamžité zrušení platné i bez uděleného souhlasu a pracovní poměr tak bude zaměstnanci platně rozvázán.

3.8. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru

Zákoník práce v § 55 odst. 2 poskytuje určitým skupinám zaměstnanců zvýšenou ochranu v podobě zákazu zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr s těmito skupinami.

[81] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 935/2

Konkrétně se jedná o těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnance na otcovské dovolené nebo zaměstnance nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené. Těmto skupinám zaměstnanců není možné okamžitě zrušit pracovní poměr, nicméně jejich zákonná ochrana není v tomto směru bezmezná, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené, a zaměstnavatel má tak možnost dát těmto skupinám zaměstnanců výpověď podle § 54 písm. c) Zákoníku práce.

V tomto ustanovení je možné jasně spatřovat projevy ochrany zaměstnanců (zde určitým skupinám zaměstnanců) v rámci koncepce flexikurity v pracovněprávních vztazích zaručené Listinou základních práv a svobod, jak je blíže rozebráno v úvodní podkapitole této práce (kapitola 1.3.).

Závěr

Tato diplomová práce byla zaměřena na problematiku právní úpravy institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem s cílem detailního přiblížení tohoto institutu s důrazem na rozbor konkrétních praktických případů užívání okamžitého zrušení v praxi a také rozboru vlivu flexikurity v pracovněprávních vztazích na právní úpravu okamžité zrušení pracovního poměru. Dílčím cílem bylo i poskytnutí vlastních úvah autora této práce na danou problematiku a poskytnout tak nový pohled na tuto oblast.

Autor má za to, že se tato práce držela stanovených cílů a hlavním přínosem této práce by tak mělo být nejen poskytnutí komplexního pohledu na právní úpravu okamžitého zrušení zaměstnavatelem, ale také vyzdvihnutí flexibilních a ochranných prvků tohoto institutu a jejich konkrétních projevů v praktických souvislostech. S ohledem na skutečnost, že ustanovení § 55 odst. 1 b) se řadí mezi ustanovení s tzv. relativně abstraktní hypotézou, by mělo být dalším přínosem této práce poskytnutí bližšího náhledu na konkrétní skutkové podstaty, které jsou způsobilé být důvodem pro okamžité zrušení.

Kapitoly této práce jsou zpracovány od obecných témat, úvah a informací po vymezení konkrétních náležitostí a příkladů, což bylo provedeno analýzou konkrétních problémů za použití právních předpisů v kombinaci s odbornou literaturou a jejich následným rozborem za použití judikatury a doplnění o poznatky z odborných článků.

První kapitola vymezuje základní informace, které se pak prolínají celou prací, kde nejpodstatnějším z této části je právě rozlišení prvků flexibility a sekurity, jelikož je možné konstatovat, že celé pracovní právo je vlastně „bojem mezi flexibilitou a sekuritou“. Projevy těchto prvků jsou poté rozebrány u konkrétní právní úpravy jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru, především pak u konkrétních náležitostí okamžitého zrušení. Autor se tak snažil poukázat na to, které prvky právní úpravy jsou právě projevy flexibility a které jsou projevem sekurity s poskytnutím vlastních úvah o tom, jakým způsobem by dala tato právní úprava zflexibilnit či naopak poskytnout větší sekuritu (tedy větší ochranu).

Druhá kapitola se věnovala obecně skončení pracovního poměru a poté konkrétně jednotlivým způsobům skončení, kdy autor vymezil nesrovnalost, kterou spatřoval v jazykovém výkladů pojmů „skončení“ a „rozvázání“ pracovního poměru a také poukázal, jaké novinky v této oblasti přinesla novela Zákoníku práce roku 2023. Dále jsou vymezeny jednotlivé způsoby rozvázání pracovní poměru v přímé komparaci s okamžitým zrušením, kde autor vymezil jejich vzájemný vztah, jako je souběžné užívání dohody o rozvázání pracovního poměru a okamžitého zrušení, kdy autor došel k závěru, že se jedná o flexibilní postup v souladu s právní úpravou, nebo vztahu zrušení pracovního poměru ve zkušební době

a okamžitého zrušení, kde autor za pomocí judikatury došel k závěru, že se jedná o podobné způsoby rozvázání pracovního poměru a že skutečnost, že je zaměstnanec ve zkušební době, neznamená, že mu není možné pracovní poměr okamžitě zrušit. Z této kapitoly je na místě vyzdvihnout závěr ohledně souběhu okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi pro stejný skutek, kde autor prostřednictvím judikatury došel závěru, že toto právní jednání (souběh těchto právních jednání) je neplatné a současně autor navrhl možné řešení této situace do praxe.

Třetí kapitola je hlavní a nejobsáhlejší kapitolou této práce, kde autor rozebral jednotlivé náležitosti okamžitého zrušení od definice subjektů okamžitého zrušení, přes požadavek písemné formy tohoto právního jednání v souvislosti s doručováním, kde autor rozebral konkrétní projevy novely Zákoníku práce z roku 2023, až po důvody k okamžitému zrušení, které jsou jádrem tohoto institutu a byla jim tak věnována největší pozornost. Autor zde podrobným rozborem judikatury a odborné literatury vymezil, jaké podmínky musí být splněny, aby došlo k naplnění těchto důvodů. Zde je na místě vyzdvihnout skutkovou podstatu útoku na majetek zaměstnavatele, která je v této věci stěžejní, jelikož poskytuje zaměstnavateli velkou flexibilitu pro okamžité zrušení. Autor v těchto souvislostech rozebral možný problém tohoto hodně flexibilního nastavení pro praxi, jelikož má za to, že tímto právním názorem Nejvyšší soud poskytl flexibilní „zbraň“ proti zaměstnancům, které by dalo v praxi i zneužít, ale zároveň se jedná o účinný nástroj obrany zaměstnavatele proti zaměstnancům, kteří porušují své pracovní povinnosti, a z tohoto důvodu se autor s tímto právním názorem plně ztotožnil. Poté se autor zaměřil na rozbor možné kolize obou důvodů okamžitého zrušení, kde vymezil zákonné a judikaturní nastavení této kolize, a následně poskytl svůj náhled na tuto problematiku v podobě možného praktického problému této kolize, na kterém vymezil, v jakých situacích se dle jeho názoru využije první nebo druhý důvod vymezený v § 55 odst. 1 písm. a) a písm. b). Následně je v této kapitole rozebrána problematika zákonných lhůt pro okamžité zrušení, ve kterém autor navrhl změnu v právní úpravě objektivní lhůty okamžitého zrušení, kterou odůvodnil případem, který se odehrál roku 2022 na půdě Univerzity Palackého v Olomouci, a došel k závěru, že v případě porušení pracovních povinností zásahem do základních práv, jako je lidská důstojnost, by bylo na místě zakotvit zákonnou výjimku ohledně objektivní lhůty pro porušení pracovních povinností takových způsobem. Konkrétně v této věci tak autor spatřuje výraznou mezeru v právní úpravě okamžitého zrušení, kde má autor za to, že by změna v této oblasti výrazně napomohla tuto právní úpravu zflexibilnit. Poslední Novela ZP z roku 2023 se pro účely okamžitého zrušení týkala ale pouze oblasti doručování, kdy tuto problematiku autor v samostatné kapitole společně s dalšími změnami zavedenými touto novelou přiblížil a poukázal na to, že i

těmito změnami došlo ke zflexibilnění okamžitého zrušení. Závěrečné kapitoly této práce jsou věnovány výrazné roli odborových organizací při okamžitém zrušení a zákazu okamžitého zrušení, ve kterém autor spatřuje zřetelný projev sekurity v pracovněprávních vztazích.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380- 825-9.

KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ T. Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 676 s. ISBN 978-80-7400-809-2

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha: Grada, 2013, 172 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

PETROV, J., VÝTISK, M., BERAN, V. a kol. Občanský zákoník. Komentář. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023

VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1210 s., ISBN 978-80-7400-889-4.

Odborné články

BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. Právní rozhledy, 2012, č. 6, s. 191-197

GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. Právník, 2006, roč. 145, č. 9, s. str. 1063 - 1073.

GREPL, Jan. Závažnost porušení povinností zaměstnancem. Právní rozhledy. 2022, roč. 30, č. 2, s. 53.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. Právník. 2005, č. 5, s. 518 - 533.

HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. Právník. 2010, č. 4, s. 373 - 384.

HŮRKA, Petr. Využití zásady "co není zakázáno, je dovoleno" v pracovním právu. Právní rozhledy, 2007, č. 23, str. 883 až 887

PODRAZIL, Petr. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. Právní rozhledy. 2023, roč. 31, č. 21, s. 725.

PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. Právní rozhledy, 2016, roč. 24, č. 8, s. 273.

PRCHAL, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem na základě výsledků policejního šetření. Právní rozhledy. 2018, roč. 26, č. 23-24, s. 833.

SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihovat. Právní rozhledy, 2008, č. 7, s. 233

TELEC, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci?. Právní rozhledy, 2004, č. 1, s. 18-23

ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Právník, 1998, roč. 137, č. 8, s. 736-739.

Právní předpisy

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů č. 2007/0359 ze dne 27. června 2007. K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. [cit. 9. 3. 2023]

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. I. ÚS 2283/17
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002 sp. zn 21 Cdo 1332/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 935/2
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011
Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 2. 4. 1996, sp. zn. 49 C 437/94
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020
Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14

Internetové zdroje

Foundation Findings. Flexikurita – Otázky a výzvy. Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2009, s.1. Dostupné z http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/90/cs/1/EF0790CS.pdf
Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv. Online. 2021. Dostupné z: https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/. [cit. 2024-01-07].

Gefeuert, weil er sein E-Auto in der Firma auflud. Online. Bild.de. 2023. Dostupné z: *https://www.bild.de/regional/duesseldorf/duesseldorf-aktuell/duisburg-rezeptionist-wegen-40-cent-lade-strom-gefeuert-86479614.bild.html*. [cit. 2024-01-18].

Univerzita Palackého řeší vulgární a sexistické chování vyučujícího vůči studentkám. Online. Ct24.ceskatelevize.cz. 2023. Dostupné z: https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/regiony/univerzita-palackeho-resi-vulgarni-a-sexisticke-chovani-vyucujiciho-vuci-studentkam-10243. [cit. 2024-01-06].

Shrnutí

Práce se zabývá okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem jako možností řešení krizových situací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případech, kdy už nelze po stranách spravedlivě požadovat, aby nadále setrvávaly v pracovním poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru je v pracovněprávních vztazích hojně užívaný institut, a proto se práce zaměřuje na konkrétní případy užívání tohoto institutu a s tím spojené možné problémy pro zaměstnance či zaměstnavatele. Tento institut je bohatě dotvářen judikaturou soudů, která je v práci rovněž detailně analyzována.

Nejprve se práce zabývá vymezením flexikurity v pracovněprávních vztazích a komparací jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru a okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, jako je např. vztah zrušení pracovního poměru ve zkušební době a okamžitého zrušení. V hlavní části se práce zabývá jednotlivými náležitostmi okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem s důrazem kladeným na skutkové vymezení jednotlivých důvodů včetně posouzením hledisek, na jejichž základě je možné určit intenzitu porušení pracovní povinnosti zaměstnance.

V této práci je i koncepčně posouzeno, zda nelze systematiku rozvazování pracovního poměru, zejména okamžitého zrušení, pozměnit, kdy je speciální pozornost věnována právě projevům okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v praxi a zda by nebylo na místě některé oblasti této právní úpravy změnit.

Abstract

The thesis deals with the immediate termination of the employment relationship by the employer as an option for resolving crisis situations between the employee and the employer in cases where the parties can no longer be fairly required to remain in the employment relationship. Immediate termination of the employment relationship is a widely used institution in employment relations, and therefore the thesis focuses on specific cases of the use of this institution and the possible problems associated with it for the employee or the employer. This institute is richly supplemented by court case law, which is also analysed in detail in the thesis.

First, the thesis deals with the definition of flexicurity in employment relations and a comparison of the various methods of termination of employment and immediate termination of employment by the employer, such as the relationship between probationary termination and immediate termination. The main part of the thesis deals with the individual elements of

immediate termination of the employment relationship by the employer with emphasis on the factual definition of the individual grounds, including an assessment of the aspects on the basis of which the intensity of the breach of the employee's employment obligation can be determined.

This thesis also conceptually assesses whether it is possible to change the systematics of termination of employment, especially immediate termination, where special attention is paid to the manifestations of immediate termination of employment by the employer in practice and whether it would be appropriate to change some areas of this legal regulation.

Seznam klíčových slov

skončení pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, flexikurita v pracovněprávních vztazích, zaměstnavatel, zaměstnanec, zákoník práce

Keyword list

Termination of an employment relationship, immediate termination of an employment relationship, flexicurity in labour relations, employer, employee, Labour Code