

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Ukončování pracovního poměru v teorii a v praxi

Roman MÁGR

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Roman Mágr

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Ukončování pracovního poměru v teorii a v praxi

Název anglicky

Employment Terminating in Theory and Practice

Cíle práce

Cílem práce je přiblížit problematiku ukončování pracovních poměrů zaměstnanců, jejichž pracovní poměr je upraven zákoníkem práce, zjistit, zda u konkrétního zaměstnavatele v této souvislosti nedochází k porušení právních předpisů. V případě, že budou zjištěny nedostatky v aplikaci právních předpisů ze strany zaměstnavatele, navrhnout řešení, které by vedlo k jejich eliminaci.

Metodika

Sběr a studium odborné literatury, právních předpisů a dalších podkladových pramenů týkajících se ukončování pracovního poměru zaměstnanců. Následná analýza informací plynoucích ze studia podkladů a vypracování teoretické části a její zhodnocení. Konzultace s vedoucí práce. Na základě teoretických poznatků zvolení vhodné metody pro vypracování praktické části. Sběr dat u konkrétního zaměstnavatele pro praktickou část bakalářské práce. Analýza získaných dat, jejich vyhodnocení a porovnání s teoretickými poznatky. V případě zjištěných nedostatků bude navrženo vhodné řešení vedoucí k eliminaci zjištěných pochybení.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní smlouva, zákoník práce, výpovědní důvody, dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpovědní lhůta, odstupné.

Doporučené zdroje informací

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vyd., Praha: C.H. Beck, 2017, 512 s., ISBN 978-80-7400-667-8

Hloušková, Pavla a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019, 12. vydání, ANAG, 2019, 1304 s., ISBN: 978-80-7554-190-1

Horecký, Jan. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele, Wolters Kluwer, 2019, 127 s. ISBN: 978-80-7598-255-1

Hůrka, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady, 5. vydání, Wolters Kluwer, 2019, 201 s. ISBN: 978-80-7598-356-5

JOUZA, Ladislav. Pracovní právo v kostce, Ústav práva a právní vědy, 2017, 40 s. ISBN: 978-80-87974-13-1

JOUZA, Ladislav. Základy pracovního práva. Ústav práva., 2018. 104 s. ISBN 978-80-87974-19-3

Kocourek, Dobřichovský Pracovní právo pro praxi Praha: C.H. Beck, 2016,, 332 s., ISBN: 978-80-7400-616-6

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 21. 1. 2020

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 23. 1. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 02. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Ukončování pracovního poměru v teorii a v praxi" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob, a že odevzdaná tištěná a do systému vložená elektronická verze bakalářské práce, jsou naprosto totožné.

V Praze dne 17. 11. 2020

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval JUDr. Daniele Světlíkové za její cenné rady a připomínky, které mi v průběhu psaní bakalářské práce poskytovala, svým spolužákům a přátelům za morální podporu, kolegům za poskytnutí podkladových materiálů a v neposlední řadě své rodině za trpělivost při studiu.

Ukončování pracovního poměru v teorii a v praxi

Souhrn

Pracovní právo v moderní společnosti tvoří základní rámec pro úpravu výkonu závislé práce. Jedinci mají možnost se materiálně zabezpečit formou výdělku. Z tohoto důvodu jsou popsány způsoby vzniku pracovního poměru, ale to není hlavní téma práce. Pokud pracovní poměr vznikne, musí jednou být i ukončen.

Předložená práce popisuje část pracovního práva, která se zabývá ukončením pracovního poměru. Pracovní poměr lze ukončit jednostranným právním jednáním (nejčastěji výpovědí, nebo okamžitým zrušením pracovního poměru), nebo dvoustranným právním jednáním (dohoda o skončení pracovního poměru).

Výpověď je nejčastější formou ukončení pracovního poměru. Je možné jí podat jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou nejčastěji přezkoumávány soudy. Okamžité zrušení pracovního poměru lze využít jen ve výjimečné situaci, kdy dojde k porušení povinností zvláště hrubým způsobem.

Práce popisuje i další okolnosti skončení pracovního poměru, včetně praktických příkladů. Po jejich vyhodnocení autor dospěl k závěru, že zaměstnavatel ve všech fázích (vznik, změna i zánik pracovního poměru) dodržuje stanovenou legislativu pracovního práva.

Klíčová slova:

Pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní smlouva, zákoník práce, výpovědní důvody, dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpovědní lhůta, odstupné.

Employment Terminating in Theory and Practice

Summary

Labor law in modern society forms the basic framework for regulating the performance of dependent work. Individuals have the opportunity to provide material security in the form of earnings. For this reason, the ways of employment are described, but this is not the main topic of the work. If an employment relationship arises, it must be terminated once.

The presented work describes the part of labor law that deals with the termination of employment. The employment relationship can be terminated by unilateral legal negotiations (most often by termination, or immediate termination of employment), or by bilateral legal negotiations (agreement on termination of employment).

Termination is the most common form of termination of employment. It can be submitted by both the employee and the employer. Claims for invalid termination of employment are most often reviewed by the courts. Immediate termination of employment can be used only in an exceptional situation where the breach of obligations occurs in a particularly gross manner.

The work also describes other circumstances of termination of employment, including practical examples. After their evaluation, the author came to the conclusion that the employer in all phases (establishment, change and termination of employment) complies with the established legislation of the employment relationship.

Keywords:

Employment, employee, employer, employment contract, Labour Code, notice reasons, agreement on termination of employment, notice period, redundancy payment

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	14
3.1 Pracovněprávní vztahy	14
3.1.1 Subjekt pracovněprávního vztahu.....	15
➤ Zaměstnanec jako fyzická osoba	16
➤ Zaměstnavatel jako fyzická osoba.....	16
➤ Zaměstnavatel jako právnická osoba.....	17
3.1.2 Obsah pracovněprávního vztahu.....	18
3.1.3 Objekt pracovněprávního vztahu	19
4 Vznik pracovního poměru	20
4.1 Postup před vznikem pracovního poměru – výběr zaměstnanců	20
4.2 Požadování údajů před vznikem pracovního poměru	21
4.3 Způsoby vzniku pracovního poměru.....	22
4.3.1 Pracovní smlouva.....	22
➤ Druh práce	23
➤ Místo nebo místa výkonu práce.....	24
➤ Den nástupu do práce	24
➤ Další ujednání v pracovní smlouvě	25
4.3.2 Pracovní poměr na dobu určitou	26
4.3.3 Jmenování	27
5 Skončení pracovního poměru	29
5.1 Právní jednání účastníků pracovněprávního vztahu.....	30
5.1.1 Výpověď	30
➤ Výpověď ze strany zaměstnavatele	31
➤ Výpověď ze strany zaměstnance	37
5.1.2 Výpovědní doba.....	37
5.1.3 Konec výpovědní doby	38
5.1.4 Zákaz výpovědi.....	38
5.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru	40
➤ Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	40
➤ Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	41

5.1.6	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	42
5.1.7	Dohoda o rozvázání pracovního poměru	43
5.1.8	Hromadné propouštění.....	43
5.2	Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech.....	45
5.2.1	Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu	45
5.2.2	Skončení pracovního poměru založeného jmenováním	45
5.3	Právní události skončení pracovního poměru	46
5.3.1	Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance.....	46
5.3.2	Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele.....	46
5.3.3	Skončení pracovního poměru uplynutím doby	46
5.3.4	Dosažení věkové hranice	47
5.4	Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	47
5.4.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.....	48
5.4.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	49
5.5	Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru	50
5.5.1	Odstupné	50
5.5.2	Potvrzení o zaměstnání a posudek o pracovní činnosti	51
5.6	Konkurenční doložka	51
5.7	Doručování písemností.....	52
5.7.1	Doručení písemností zaměstnancem.....	52
5.7.2	Doručení písemností zaměstnavatelem.....	52
6	Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce	54
6.1	Dovolená - nová pravidla počítání	54
6.2	Sdílené pracovní místo	55
6.3	Doručování písemností.....	55
6.4	Změny v přechodech práv a povinností z pracovněprávních vztahů	56
6.5	Další zajímavé změny	57
7	Vlastní zpracování.....	58
7.1	Profil subjektu	58
7.1.1	Vývoj počtu zaměstnanců.....	59
7.1.2	Poměr zastoupení zaměstnanců	60
7.1.3	Věkové rozložení zaměstnanců	60
7.1.4	Přehled ukončených pracovních poměrů	61
8	Zhodnocení a doporučení	69
8.1	Zhodnocení teoretické části.....	69
8.2	Zhodnocení praktické části	69
8.3	Navržená doporučení	71
9	Závěr.....	72

10 Seznam použitých zdrojů	74
---	-----------

11 Přílohy	78
-------------------------	-----------

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Průběh jmenování vedoucích míst ve státním podniku	28
Obrázek 2 – Schematické znázornění možností skončení pracovního poměru.....	29
Obrázek 3 - Schematické znázornění personálních procesů.....	59

Seznam tabulek

Tabulka 1- Působení pracovněprávních vztahů	16
---	----

Seznam grafů

Graf 1 - Celkový počet zaměstnanců ve sledovaném období.....	59
Graf 2 - Poměrné zastoupení zaměstnanců ve sledovaném období vyjádřené v počtech....	60
Graf 3 - Věková kategorie žen	61
Graf 4 - Věková kategorie mužů.....	61
Graf 5 - Celkový počet ukončených pracovních poměrů	62
Graf 6 - Přehled počtu jednotlivých výpovědních důvodů	62
Graf 7 - Přehled ukončených pracovních poměrů dohodou	63
Graf 8 - Přehled skončení pracovního poměru výpovědí	64
Graf 9 - Přehled skončení pracovního poměru uplynutím doby.....	65
Graf 10 - Přehled zrušení pracovního poměru ve zkušební době	66
Graf 11 - Přehled okamžitého zrušení pracovního poměru	67
Graf 12 - Přehled zániku pracovního poměru smrtí	67
Graf 13 - Přehled zrušení pracovního poměru rozhodnutím orgánu	68

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
GPS	globální polohový systém
HR	lidské zdroje (Human Resources)
LZPS	ústavní zákon č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod ve znění ústavního zákona 162/1998 Sb.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

ObčZ	zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
PP	pracovní poměr
ZákPr	zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZZam	zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

1 Úvod

Současná doba vyžaduje od zaměstnavatelů neustále se zpřísnující kritéria nároků, souvisejících se vzděláním, pracovními zkušenostmi, dovednostmi a praxí zaměstnanců. V samotné praxi (v pracovněprávním vztahu) to pak vypadá tak, že zaměstnanci často nejsou schopni sami nic nabídnout, případně nevyhovují dalším nárokům a požadavkům zaměstnavatele jako je např. flexibilita. V takovém případě nemusí být nový zaměstnanec vůbec do pracovního poměru přijat a naopak, u stávajícího zaměstnance může dojít i k samotnému ukončení pracovního poměru. To ovšem neznamena, že tímto krokem by skončily veškerá práva a povinnosti samotných zaměstnanců i zaměstnavatelů. Z pohledu zaměstnavatele se jedná např. o dodržení zákonné povinnosti vyplacení výše odstupného, z pohledu zaměstnance např. o povinnost dodržet mlčenlivost.

Základní znalost zákoníku práce jako základního dokumentu pracovního práva, by kromě zaměstnavatele měli mít především i řadoví zaměstnanci. V praxi se pak často stává, že právě při skončení pracovního poměru, kdy není zaměstnanec sám schopen se v této oblasti alespoň minimálně orientovat, dochází zbytečně k případným konfliktům a mnohdy i soudním sporům. Platnost skončení pracovního poměru pak v těchto případech musí rozhodnout soud.

Právní úprava tohoto odvětví je poměrně složitá a již několikrát prošla od roku 2006, kdy byl zákoník práce rekodifikován jako zákon č. 262/2006 Sb., úpravou. Tou poslední byla **v době zpracování této práce** velmi rozsáhlá novelizace, která byla uveřejněna ve Sněmovním tisku 689, jehož první čtení proběhlo 24. 1. 2020. Samotný zákon byl pak **vyhlášen** 26. 6. 2020 ve Sbírce zákonů v částce 108 pod číslem 285/2020 Sb. s účinností od 1. 1. 2021, s částečnou účinností některých ustanovení od 30. 7. 2020.

Předkládaná práce se snaží popsat jednotlivé situace, které mohou nastat v průběhu pracovního poměru a zejména při jeho skončení.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je přiblížit problematiku ukončování pracovních poměrů zaměstnanců, jejichž pracovní poměr je upraven zákoníkem práce, zjistit, zda u konkrétního zaměstnavatele v této souvislosti nedochází k porušování právních předpisů. V případě, že budou zjištěny nedostatky v aplikaci právních předpisů ze strany zaměstnavatele, navrhnout řešení, které by vedlo k jejich eliminaci.

2.2 Metodika

Sběr a studium odborné literatury, právních předpisů a dalších podkladových pramenů týkajících se ukončování pracovního poměru zaměstnanců. Následná analýza informací plynoucích ze studia podkladů a vypracování teoretické části a její zhodnocení. Konzultace s vedoucí práce. Na základě teoretických poznatků zvolení vhodné metody pro vypracování praktické části. Sběr dat u konkrétního zaměstnavatele pro praktickou část bakalářské práce. Analýza získaných dat, jejich vyhodnocení a porovnání s teoretickými poznatky. V případě zjištěných nedostatků bude navrženo vhodné řešení vedoucí k eliminaci zjištěných pochybení.

3 Teoretická východiska

Pracovní právo je hybridní právní odvětví zahrnující prvky soukromého a veřejného práva. Soukromoprávní vztahy charakterizuje *symetrie* a *rovnost* jejich účastníků. Soukromoprávní předpisy (typicky občanský zákoník) obsahují z větší části dispozitivní právní normy, které dávají stranám smluvní volnost. Dohodnou-li se smluvní strany jinak, než stanoví zákon, má tato dohoda před zákonem přednost. To je typický projev soukromého práva. Naopak veřejné právo je typické nerovností účastníků, když se projevuje vrchnostenské postavení státu vůči občanovi. Pracovní právo je hybridní práve v tom, že se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou domluvit na vzniku, změně či zániku pracovního poměru (což je typický projev soukromoprávní), nemohou si však v pracovní smlouvě zkrátit rozsah dovolené pod mez stanovenou zákonem (což je projev ochrany slabší strany – zaměstnance – chráněného před takovým ujednáním orgány veřejné správy – tedy typický projev veřejnoprávní). Takové jednání by bylo ze strany státu sankcionováno – např. ve formě postihu ze strany orgánu veřejné správy (státního úřadu inspekce práce). Odvětví pracovního práva je tvořeno souborem norem upravujících tři tematické okruhy:

- *individuální pracovní právo* – upravuje vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce
- *kolektivní pracovní právo* – zahrnuje vztahy mezi subjekty zastupující zaměstnance (odborové organizace) a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou dále upraveny zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- *právní úprava zaměstnanosti* – reguluje vztahy, které podle článku 26 Základní listiny práv a svobod (dále jen LZPS) vznikají při realizaci „*práva na získání prostředků pro své životní potřeby prací*“, tyto vztahy jsou dále upraveny zákonem 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZZam)

3.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy vymezuje ustanovení § 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZákPr). Předmětem pracovněprávních vztahů je

výkon závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Závislou práci lze definovat jako práci, která je vykonávána:

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně,
- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě jiném dohodnutém místě,
- výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy

„Pracovněprávní vztahy jsou poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností.“¹

Mezi základní pracovněprávní vztahy lze dle ZákPr zařadit pouze pracovní poměry a pracovněprávní vztahy, zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná-li se právní skutečnosti, pak mezi ně patří dohoda o pracovní činnosti, pracovní smlouva, smrt, výpověď atd. Pracovněprávní vztahy se obecně skládají ze **subjektu, obsahu a objektu**.

3.1.1 Subjekt pracovněprávního vztahu

Subjektem mohou být osoby jak fyzické, tak právnické. V případě pracovněprávního vztahu vždy vystupuje na jedné straně **zaměstnanec**, který může být jen *fyzická osoba* a na druhé straně **zaměstnavatel**, jenž může být *fyzickou*, ale i *právnickou osobou*. To, že zaměstnanec může být výhradně fyzická osoba, vyplývá z povinnosti konat práce pro zaměstnavatele osobně, uvedené v § 6 ZákPr. Právnická osoba by tuto povinnost splnit nemohla. Následující tabulka zobrazuje vztahy na straně zaměstnance, jako fyzické osoby a zaměstnavatele jak fyzické, tak právnické osoby.

¹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2019, s. 1

Tabulka 1- Působení pracovněprávních vztahů

Subjekty	Právní osobnost		Svéprávnost	
	vznik	zánik	vznik	zánik (zbavení)
zaměstnavatel fyzická osoba	narození	smrt	Zletilost rozhodnutí o přiznání svéprávnosti § 37 odst. 1 zák. 89/2012 Sb.	smrt rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého, resp. rozhodnutí soudu o omezení svéprávnosti
zaměstnavatel právnícká osoba	vznik PO	Zánik PO	Vznik PO	zánik PO
zaměstnanec	15 let	smrt	15 let + ukončení povinné školní docházky, nástup do práce	smrt rozhodnutí soudu

Zdroj: převzato Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2019, s. 2, upraveno autorem

➤ **Zaměstnanec jako fyzická osoba**

Zaměstnancem podle § 6 ZákPr „je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Fyzickou osobu definuje § 19 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen ObčZ) „každého člověka, jenž má vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná přirozená práva, a tudíž se považuje za osobu. Zákon stanoví jen meze uplatňování přirozených práv člověka a způsob jejich ochrany“. Pokud se týká právní osobnosti, je upravena § 23 téhož zákona „Člověk má právní osobnost od narození až do smrti“. Ustanovení § 30 téhož zákona upravuje zletilost. „Plně svéprávným se člověk stává zletilostí. Zletilosti se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Před nabytím zletilosti se plně svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství. Svěprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné“. Další ustanovení občanského zákoníku (§ 34 a § 35) upravuje podmínky nezletilých, neboť „způsobilost být zaměstnancem vzniká fyzické osobě zásadně dovršením věku 15 let a současně ukončení povinné školní docházky.“². Závislá práce nezletilých je zakázána.

➤ **Zaměstnavatel jako fyzická osoba**

Stejně tak jako fyzická osoba zaměstnanec, má fyzická osoba zaměstnavatel právní osobnost od narození až do smrti. Svěprávnost nabývá zaměstnavatel – fyzická osoba zletilostí (§ 30 a § 672 ObčZ). Svěprávnost lze odvolat pouze rozhodnutím soudu.

² KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T., *Pracovní právo pro praxi*. 2016, s. 79

Pracovněprávní způsobilost pozbývá zaměstnavatel – fyzická osoba smrtí, s výjimkou § 13 odst. 1 živnostenského zákona, potažmo smrtí zaniká i pracovněprávní vztah (§ 48 odst. 4 v souvislosti § 342 ZákPr).

Zaměstnavatelem jako fyzická osoba, resp. fyzická osoba podnikající (FOP) jsou nejen živnostníci, tedy občan provozující živnost podle zákona 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ale i advokáti podle zákona 85/1996 Sb., o advokacii apod.

➤ **Zaměstnavatel jako právnická osoba**

Právnickou osobu definuje § 20 ObčZ jako „*organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou.*“

Právnické osoby lze rozdělit:

- na *korporace soukromoprávní*
 - obchodní korporace
 - společenství vlastníků
- na *korporace veřejnoprávní*
 - stát
 - kraje
 - obce
 - útvary profesní samosprávy
- na *fundace soukromoprávní*
 - nadace a nadační fondy
 - obecně prospěšné společnosti
- na *fundace veřejnoprávní*
 - fondy – např. Státní fond rozvoje bydlení
 - ústavy
 - spolky

Právnickou osobu lze ustavit zakladatelským právním jednáním, zákonem, rozhodnutím orgánu veřejné moci apod., vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku. Je-li zřízena zákonem, vzniká nabytím dne jeho účinnosti (nebo pozdějším, stanoví-li to zákon).

Má právní osobnost a způsobilost právně jednat od svého vzniku do svého zániku (§ 118 ObčZ).

3.1.2 Obsah pracovněprávního vztahu

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů. Základem těchto práv a povinností je pracovní závazek³, zahrnující vzájemná práva a povinnosti a do kterého patří:

- a) povinnost zaměstnavatele přidělit zaměstnanci práci a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli umožnění práce
- b) povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli výplatu
- c) povinnost zaměstnance konat osobně pro zaměstnavatele práci dle jeho pokynů a právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce

Mimo to je zaměstnavatel povinen např.:

- vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance,
- vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující prostředí,
- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce
- zajistit dodržování zákazu kouření na pracovišti stanoveném zvláštním právním předpisem

Oproti tomu má zaměstnanec povinnost např.:

- dodržovat povinností, vyplývajících z pracovního poměru
- podrobit se pracovnělékařským prohlídkám
- povinnost dbát o svou bezpečnost
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat návykové látky

Další práva a povinnosti subjektů plynou kromě ustanovení § 301 až § 304 ZákPr, také z řady dalších právních předpisů, např. zákon 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně interních předpisů (směrnice, pracovní postupy, metodické pokyny, atd.)

³ označuje soubor práv a povinností charakterizujících pracovní poměr

3.1.3 Objekt pracovněprávního vztahu

Objekt pracovněprávních vztahů si lze vysvětlit jako realizaci obsahu subjektu, tedy výkon závislé práce zaměstnance v podřízenosti k zaměstnavateli. Pojem závislá práce je definována v oddíle 3.1.

4 Vznik pracovního poměru

Obecně lze říci, že pro vznik pracovního poměru nejsou, res. neexistují na straně občana žádná opatření, která by mu zásadním způsobem bránila v uzavření pracovního poměru. Jediným možným omezením, kdyby mohlo dojít k určitému omezení, resp. zúžení možnosti dalšího pracovního uplatnění, je pravomocné usnesení soudu, jehož vyslovením o trestu zákazu činnosti by tato možnost byla značně omezena.

4.1 Postup před vznikem pracovního poměru – výběr zaměstnanců

Podle článku 26 LZPS, kdy má každý občan právo na svobodnou volbu povolání, má také podle zákona o zaměstnanosti (§ 10 a § 11 zákona 435/2004 Sb.) každá fyzická osoba právo na zaměstnání. Výběr osob, které se o zaměstnání ucházejí, je podle § 30 ZákPr plně na volbě zaměstnavatele. Při výběru zaměstnanců je však zaměstnavatel povinen, v souladu antidiskriminačního zákona (198/2008 Sb.), zajišťovat rovné zacházení a je zakázáno diskriminovat případné uchazeče. Nelze proto občanovi (uchazeči) odepřít právo na zaměstnání pro diskriminační důvody, kterými jsou např. rasa, pohlaví⁴, sociální původ atd. Taktéž v případě vzniku pracovního poměru je zaměstnavateli zakázáno kohokoliv diskriminovat, naopak je povinen zajistit se všemi zaměstnanci rovné zacházení.

Zaměstnavatel se tak může podle § 30 odst. 1 ZákPr při výběru rozhodnout pro nejvhodnější osobu, ucházející se o zaměstnání. Omezují ho však dalšími právními předpisy, které blíže specifikují určité předpoklady. Pokud by osoba, která se uchází o nabízené místo, nesplňovala předpoklady, které jsou pro toto místo stanoveny daným právním předpisem, nelze s ní pak smlouvu uzavřít.

Za diskriminaci se naopak nepovažuje rozdílné zacházení, je-li to z povahy pracovní činnosti pro výkon práce podstatným požadavkem. ZákPr zaměstnavateli přímo nestanoví, jak má nebo může provádět výběr zaměstnanců. Je to pouze na uvážení zaměstnavatele, zda si vnitřním předpisem, případně jiným způsobem, upraví tento způsob. Možnou variantou je např. výběrové řízení, pro které si může stanovit vlastní pravidla. Pro případ, že by zaměstnavatel došel k závěru, že nebyly splněny všechny stanovené předpoklady, nemusí žádnou z ucházejících se osob přijmout.

⁴ za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje též těhotenství, rodičovství nebo pohlavní identifikace

***Příklad:** Předpokladem pro přijetí do pracovního poměru je krom taxativně určených požadavků zaměstnavatele, také požadavek vysokoškolského vzdělání magisterského stupně. Osoba, která se o místo uchází, splňuje všechny dané požadavky kromě vzdělání, kterého dosáhla pouze v bakalářském stupni. Vzhledem k nesplnění všech požadavků, nemůže být s takovou osobou uzavřena pracovní smlouva. Oproti tomu, pokud by byl požadavek opačný, tedy požadavek vysokoškolského vzdělání s „minimálně bakalářským stupněm“, měla by osoba velkou pravděpodobnost na uzavření pracovní smlouvy.*

Stejně tak nestanoví zaměstnavateli ZákPr ani povinnost sdělovat důvody, pro které nebylo možné uzavřít s nepřijatými zájemci pracovní smlouvu. Důvody však nesmí být diskriminační.

4.2 Požadování údajů před vznikem pracovního poměru

Před samotným vznikem pracovního poměru smí zaměstnavatel požadovat některé údaje. Jedná se o údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Stejně je tomu i v případě trvání pracovního poměru, kdy zaměstnavatel může vyžadovat informace pouze související s pracovněprávním vztahem. Tato ochrana je dána některými ustanoveními ZákPr, konkrétně § 30 odst. 2, který uvádí pouze obecný zákaz podávání informací, kdežto ustanovení § 316 odst. 4 už jasně stanoví, které informace nemůže zaměstnavatel vyžadovat. Jedná se např. o těhotenství, sexuální orientaci, členství v politických stranách a další.

Na druhou stranu ale také připouští možnost, některé informace poskytnout, je-li proto dán věcný důvod, související s výkonem požadované práce nebo v případě, že to stanoví právní předpis. Takovéto poskytování informací se úzce váže na zákon 110/2019 Sb. o zpracování osobních údajů. Zákon se vztahuje na ochranu údajů, které jsou zpracovávány nejen automatizovaně, ale i jiným způsobem. Pakliže má zaměstnavatel souhlas (§ 5 zákona 110/2019 Sb.) od osoby, jejíž osobní údaje před vznikem pracovního poměru požaduje (příloha č. 1), je povinen s nimi nakládat v souladu s uvedeným zákonem. Poskytnuté údaje musí být ze strany zaměstnavatele zpracovány jen za účelem odpovídající tomuto zákonu. Stejně tak musí být zpracovány způsobem, který odpovídá uvedenému zákonu a musí je chránit před zneužitím.

4.3 Způsoby vzniku pracovního poměru

Samotný pracovní poměr vzniká na základě svobodné vůle obou zúčastněných subjektů a jejich práva a povinnosti pak upravuje jiný zákon. To nakonec konstatuje i občanský zákoník (zákon 89/2012 Sb.) v § 2401 odst. 1. Jiným zákonem je míněn zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, který celkově upravuje pracovněprávní vztahy. Pracovní poměr se dle ZákPr zakládá **pracovní smlouvou** nebo **jmenováním** a vzniká, jak bylo výše uvedeno, jen se souhlasem dvou stran.

Z pohledu právního jednání se v případě uzavření pracovního poměru smlouvou jedná o právní jednání dvou stran, naproti tomu pracovní poměr založený jmenováním, pojímá ZákPr jako právní jednání jedné strany (zaměstnavatel), které však zakládá pracovní poměr jen se souhlasem druhé strany (zaměstnanec).

4.3.1 Pracovní smlouva

Jedná se o nejrozšířenější způsob založení pracovního poměru. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně (§ 34 odst. 2 ZákPr) a musí v ní být sjednány všechny podmínky, za kterých bude práce vykonávána (příloha č. 2). Pokud by povinnost písemné formy dodržena nebyla, je sice relativně neplatná, ale způsobilá k založení pracovního poměru. Není-li proti takovéto formě uzavření ze strany zaměstnance i zaměstnavatele nic namítnuto do okamžiku než se začne s jeho plněním, je pracovní smlouva platná. Zpochybnění, resp. následné neplatnosti se již nelze dovolat (§ 20 ZákPr), proto je, pro případné posouzení co do obsahu a práv a povinností z ní vyplývajících v průběhu nebo i po skončení pracovního poměru, třeba preferovat písemnou formu.

Samotný pracovní poměr tak následně vzniká podpisem pracovní smlouvy, což dokládá skutečnost, že se oba subjekty na uvedených podmínkách dohodly. K podpisu smlouvy by mělo dojít nejpozději v den, který byl ve smlouvě sjednán jako den nástupu.

***Příklad:** Zaměstnavatel působí celorepublikově, útvar personální ale sídlí v jiném městě, než bude zaměstnanec vykonávat práci. V pracovní smlouvě byl, jako den nástupu, sjednán 1. prosinec. Pracovní smlouva je od zaměstnavatele vypravena interními prostředky k rukám vedoucího zaměstnance v den podpisu, tedy týden dopředu, 25. listopadu. Zaměstnanec však nemá možnost se k podpisu dostavit dříve a smlouvu podepíše před samotným započítáním práce až v den nástupu do práce, tedy 1. prosince. Tímto dnem vznikl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovní poměr.*

Nejsou však vyloučena další ujednání, která by mohla pracovní smlouva obsahovat a ZákPr toto přímo nevylučuje. Ujednat se může např. způsob odměňování, pravidelné pracoviště apod.

➤ **Druh práce**

Druh práce vymezuje okruh pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje a není povinen konat práci jiného druhu s výjimkou, kterou přímo stanoví § 41 ZákPr. Není-li druh práce ve smlouvě zcela jednoznačně sjednán, je tím dána zaměstnavateli možnost pověřovat zaměstnance pracemi, které nejsou v pracovní smlouvě definovány. *„Zákoník práce blíže nepředepisuje, jak by měl být druh práce sjednáný v pracovní smlouvě vymezen. V právní teorii a soudní praxi nejsou žádné pochybnosti o tom, že při určení druhu práce v pracovní smlouvě se projevuje smluvní volnost účastníků; druh práce může být sjednán (ve vztahu k možnému okruhu pracovních činností) v užší nebo širší podobě, kdyby byl však dohodnut tak široce, že by to zaměstnavateli umožňovalo přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci, šlo by o neplatný právní úkon. V pracovní smlouvě sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů, který se nazývá pracovní náplň.“⁵*

Je proto vhodné vždy uvést přesné vymezení vykonávaných prací z důvodu předcházení případným následným právním sporům. Sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší specifikaci požadavku zaměstnavatele (uplatnění dispoziční pravomoci), k tomu slouží tzv. **pracovní náplň**. *„Pracovní náplň je jednostranným příkazem zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě; pracovní náplň může zaměstnavatel kdykoliv měnit. Není tedy možné zaměňovat sjednaný druh práce, který může být změněn jen dohodou účastníků pracovního poměru, a pracovní náplň, kterou může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci určovat.“⁶*

Zaměstnavatel tak může zaměstnanci přidělovat jakoukoliv práci, která právě sjednanému druhu odpovídá. Samotná pracovní náplň může být ze strany zaměstnavatele měněna, je-li však předmětem obsahu pracovní smlouvy nebo dodatku a oba subjekty se na jeho obsahu dohodly, musí být při každé její změně dosaženo dohody (změna formou dodatku). *„Nové určení pracovní náplně v rámci sjednaného druhu práce nepředstavuje*

⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007

⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007

(nemůže představovat) změnu pracovní smlouvy v ujednání o druhu práce, na který byl zaměstnanec přijat.“⁷

➤ **Místo nebo místa výkonu práce**

„Místo výkonu práce jako povinná náležitost pracovní smlouvy, vymezuje základní územní rozsah dispoziční pravomoci zaměstnavatele.“⁸ Lze ho tedy ve smlouvě sjednat široce, např. určit místo nebo místa výkonu práce v určitém obvodu či regionu zaměstnavatele nebo určit místo výkonu v působnosti kraje (např. Plzeňského, Karlovarského apod.). Ze strany zaměstnavatele, potažmo i ze strany zaměstnance, je třeba místu výkonu práce věnovat pozornost. Široce sjednané místo výkonu práce se totiž v praxi může jevit jako problematické vzhledem k řádnému plnění pracovních povinností zaměstnance. Určení místa výkonu práce má však další souvislost např. s vysláním zaměstnance na pracovní cestu, resp. na cestovní náhrady (§ 34a ZákPr). Zaměstnavatel se však se zaměstnancem v souvislosti § 317 ZákPr může dohodnout, že bude závislou práci vykonávat na jiném, dohodnutém místě.

➤ **Den nástupu do práce**

Den nástupu do práce resp. jeho sjednání je skutečným dnem pracovního poměru. Může být dohodnut konkrétním datem, což je nejběžnější způsob sjednání, ale může být také podmíněn některou událostí (skutečností), např. může být sjednán jako den následující po dni úspěšného ukončení studia. „Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.“⁹

Sjednaný den nástupu zaměstnance je též významný z hlediska možného odstoupení od smlouvy. Pokud zaměstnanec nenastoupí ve stanovený den, aniž by k tomu měl důvod anebo nenastoupí ve stanovený den a do jednoho týdne¹⁰ neoznámí zaměstnavateli důvody,

⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007

⁸ HORECKÝ, J., *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*, 2018, s. 39

⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

¹⁰ Týdnem se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů (§ 350a ZP)

keré mu v nástupu bránily, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Dnem nástupu může být sjednán i den pracovního klidu.

➤ ***Další ujednání v pracovní smlouvě***

Jak již bylo v pododíle 4.3.1 zmíněno, nejsou vyloučena další ujednání, která by mohla pracovní smlouva obsahovat a ZákPr toto přímo nevylučuje. Pokud by ale nedošlo k dohodě obou stran o těchto dalších náležitostech, na nichž by jedna ze stran trvala, pracovní smlouva by na tomto základě nebyla uzavřena. Dohodnout se totiž musí obě strany a to na celém obsahu smlouvy nehledě na odsouhlasení pouze podstatných náležitostí.

Pracovní smlouva tak může obsahovat např. ujednání o ***pravidelném pracovišti***, které je třeba sjednat se zaměstnancem, jehož práce zpravidla nebo výlučně spočívá na cestách v rámci sjednaného místa výkonu práce. Zaměstnanci za takových to podmínek vzniká nárok na cestovní náhrady (§ 152 ZákPr). Není-li toto pravidelné pracoviště ve smlouvě sjednáno, považuje se za něj sjednané místo výkonu práce.

Dalším možným ujednáním je ujednání ***výše mzdy***. Pokud je způsob odměňování stanoven právním nebo jiným předpisem, postačí v pracovní smlouvě uvést pouze odkaz na příslušné předpisy, případně uvést určitou formulaci nebo citaci, která by měla být úplná. V některých případech odměňování je třeba uvádět ***rozsah pracovního úvazku***. Pod tímto pojmem se rozumí délka pracovní doby, resp. její určení a je nutné ho ve smlouvě uvádět v případě odlišnosti od obecné úpravy. Jedná se především o délku pracovní směny, případně nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

Zkušební doba je dalším možným bodem ujednání v pracovní smlouvě. Může být sjednána jak v případě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, tak i v pracovní smlouvě na dobu určitou. Ujednat zkušební dobu po uplynutí dne nástupu do práce není možné. Zkušební doba má zákonnou lhůtu 3 měsíce, jedná-li se o vedoucí pozici maximálně 6 měsíců. Je možné ji sjednat nejpozději v průběhu dne vzniku pracovního poměru případně v průběhu dne jmenováním do funkce a nesmí být dodatečně prodlužována. Stejně tak nesmí být prodlužována, je-li sjednána na kratší dobu. Naopak, zkrátit zkušební dobu, která byla sjednána v pracovní smlouvě v maximální délce, zákon nezakazuje.

V pracovní smlouvě nebo v dohodách konaných mimo hlavní pracovní poměr lze též sjednat i ***konkurenční doložku***. Jedná se o jakýsi závazek zaměstnance zdržet se ve sjednaném období po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele (maximálně 1 rok)

výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, popř. by vůči němu měla soutěžní povahu a závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci peněžité plnění (viz oddíl 5.6).

4.3.2 Pracovní poměr na dobu určitou

V pracovní smlouvě může být ujednána i časově omezená doba (**doba trvání** § 39 ZákPr), není však podstatnou záležitostí. Nebyla-li tato doba sjednána, platí nevyvratitelná domněnka, že byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou. Pakliže se v pracovní smlouvě tato doba výslovně sjedná, nesmí mezi subjekty (týmiž smluvními stranami) přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru může být nanejvýše dvakrát opakována¹¹. Dle tohoto pravidla je možné pracovní poměr sjednat nejvýše třikrát (1×sjednání, 2×prodloužení nebo opakování), doba trvání pracovního poměru mezi subjekty tak může být v celkové době trvání maximálně 9 let. K opětovnému uzavření pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými subjekty (téže smluvní strany), pak může dojít **nejdříve** po uplynutí doby alespoň tři let. K předchozímu pracovnímu poměru mezi stejnými subjekty se přitom nepřihlíží. Uvedená „limitující omezení“ se nevztahují:

- na případy, kdy zvláštní právní předpis předpokládá trvání pracovního poměru na dobu určitou (např. zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti),
- na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele – uživatele

Z pohledu času je možné dobu trvání sjednat pevným datem (např. 3 roky, od 1. 1. do 31. 12.) nebo vymežit na dobu trvání (např. po dobu konání akce, po dobu trvání mateřské dovolené, apod.). Takto vymezená doba trvání musí být natolik přesná (přesně vyměřena), aby bylo zřejmé datum skončení pro skutečnost, která z uvedeného důvodu sjednání nastane.

Nastane-li případ, kdy je pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem (viz § 39 odst. 2 a odst. 4 ZákPr) a zaměstnanec zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

¹¹ za opakování se považuje též prodloužení

4.3.3 Jmenování

Jmenování je druhý ze způsobů založení pracovního poměru, jedná se o jednostranné právní jednání, podmínkou je však souhlas zaměstnance. Lze ho v podstatě založit jen ve dvou případech. Prvním z nich je jmenování některých vedoucích zaměstnanců ve veřejném sektoru podle zvláštních právních předpisů (např. zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků) nebo v taxativně uvedených případech dle § 33 odst. 3 písm. a) až g) ZákPr. Jedná se o:

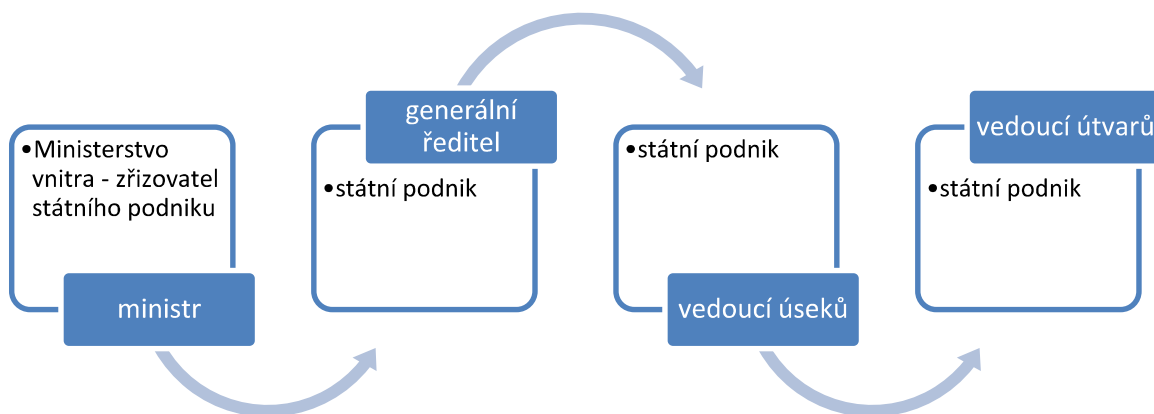
- a. *organizační složky státu,*
- b. *organizačního útvaru organizační složky státu,*
- c. *organizačního útvaru státního podniku,*
- d. *organizačního útvaru státního fondu,*
- e. *příspěvkové organizace,*
- f. *organizačního útvaru příspěvkové organizace,*
- g. *organizačního útvaru v Policii České republiky*

Druhý způsob jmenování je omezen na vedoucí funkce v rámci organizační struktury zaměstnavatele a podle § 33 odst. 4 ZákPr je oprávněn toto jmenování provést v případě:

- a. *organizační složky státu **vedoucí nadřízené organizační složky státu,***
- b. *organizačního útvaru organizační složky státu **vedoucí této organizační složky státu,***
- c. *organizačního útvaru státního podniku **ředitel státního podniku,***
- d. *organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, **vedoucí tohoto fondu,***
- e. *příspěvkové organizace **zřizovatel,***
- f. *organizačního útvaru příspěvkové organizace **vedoucí této příspěvkové organizace,***
- g. *organizačního útvaru v Policii České republiky **policejní prezident.***

Příklad takového jmenování je zachycen na následujícím obrázku č. 1.

Obrázek 1 - Průběh jmenování vedoucích míst ve státním podniku



Zdroj: zákoník práce, vlastní zpracování

Jmenováním vzniká pracovní poměr pouze v případě, že osoba nebyla ke dni jmenování, resp. ke dni vzniku (uvedení do funkce) pracovního poměru zaměstnancem zaměstnavatele. V takovém případě by se jednalo zpravidla o změnu vykonávaného druhu práce. Obsah pracovního poměru musí odpovídat požadavkům „klasického“. Musí tedy obsahovat *den nástupu do funkce, místo výkonu práce a druh sjednané práce*.

Jmenovaný zaměstnanec se může též místa, na které byl jmenován, vzdát. Jmenování (případně pak i odvolání) u zaměstnavatele, vystupujícího jako právnická osoba, může jen statutární orgán a nelze v tomto směru pověřit ani jinou osobu. Jmenovat a odvolávat v případě, že je zaměstnavatelem stát, může jen vedoucí příslušné organizační složky státu.

Odvolání nebo vzdání se pracovního místa musí být provedeno písemně, neznamená to však, že pracovní poměr zaměstnance tímto jednáním skončil (§ 73a ZákPr). Zaměstnavatel je v tomto směru povinen nabídnout zaměstnanci, s přihlédnutím k jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci jinou, pro něj vhodnou pracovní pozici. Nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, jedná se na straně zaměstnavatele o překážky, tím je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 53 písm. c) ZákPr bez nároku na odstupné. To by zaměstnanci náleželo jen v případě, že bylo jeho místo, v důsledku organizační změny zaměstnavatele, zrušeno.

„Byl-li jmenováním pracovní poměr založen nebo změněn na dobu určitou, skončí uplynutím doby, pokud neskončí dříve některým ze způsobů uvedených v § 48 ZákPr.“¹²

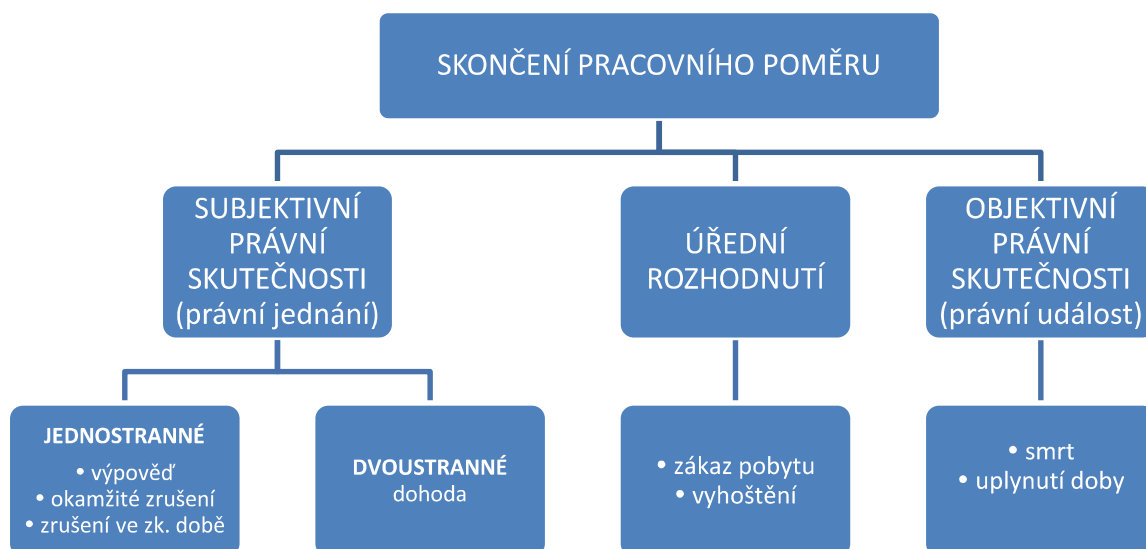
¹² KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T., *Pracovní právo pro praxi*. 2016, s. 93

5 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je právním jednáním směřujícím k ukončení pracovněprávního vztahu. Vyjadřuje svobodnou vůli zaměstnance, nebo zaměstnavatele ukončit pracovní poměr, který je typickým projevem soukromoprávní povahy. Zaměstnanec je chráněn institutem ochrany slabší strany (např. zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době). Zde se projevuje hybridní povaha pracovního práva, kdy by bylo takové jednání možné sankcionovat buď ze strany státního úřadu inspekce práce vůči zaměstnavateli, nebo autoritativním výrokem soudu o neplatnosti výpovědi. Jednotlivé situace jsou dále podrobněji popsány.

Skončení pracovního poměru nastává v okamžiku zániku obsahu pracovněprávního vztahu, tedy při zániku práv a povinností subjektů. Zánik nastává buďto v závislosti na vůli (právní jednání) nebo nezávisle na vůli (právní události). Způsoby, které mohou nastat, jsou zobrazeny v následujícím obrázku.

Obrázek 2 – Schematické znázornění možností skončení pracovního poměru



Zdroj: zákoník práce, vlastní zpracování

V souvislosti se skončením pracovního poměru používá ZákPr pojmy zánik, skončení a rozvázání pracovního poměru. Tyto pojmy jsou podrobněji vymezeny:

- **Zánik pracovního poměru** – nejobecnější termín bez bližšího vztahu ke konkrétnímu druhu pracovněprávního vztahu (*smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele bez právního nástupce a s ní související ukončení činnosti zaměstnavatele*)
- **Skončení pracovního poměru** – označuje ZákPr jen způsoby uvedené v § 48 a následujících (*uplynutím doby, konec pobytu cizince podle vykonatelného rozhodnutí*)
- **Rozvázání pracovního poměru** – specifický termín, který označuje skupinu způsobů zániku pracovního poměru na základě projevené vůle účastníků (*dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době*)

5.1 Právní jednání účastníků pracovněprávního vztahu

Právní jednání obou účastníků pracovněprávního vztahu, která směřují ke skončení pracovněprávního vztahu, jsou nejdůležitější a v praxi také nejčastější způsoby, na jejichž základě dochází k rozvazování pracovního poměru. Právní úprava jim proto také věnuje mimořádnou pozornost a velmi podrobně upravuje jejich náležitosti a důsledky, které z nich vyplývají. Z předchozího grafu je patrné, že právní jednání rozlišujeme:

- *jednostranné* (jedná se o výraz rozporu obou účastníků – jeden z účastníků má zájem na ukončení pracovního poměru, naproti tomu druhý na pokračování pracovního poměru)
- *dvoustranné* (jedná se o shodnou vůli obou účastníků pracovní poměr ukončit)

5.1.1 Výpověď

Na rozdíl od dohody je výpověď jednostranným právním jednáním (není třeba souhlasu druhého z účastníků), směřujícím k ukončení pracovního poměru. Výpověď může být dána jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. Vždy však musí být dle ustanovení § 50 ZákPr dána písemně. Na rozdíl od zaměstnance, který může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu, případně bez udání důvodu, musí zaměstnavatel tyto důvody jasně definovat z důvodu ochrany slabší strany (tj. zaměstnance). Uvedené důvody stanovuje § 52 ZákPr.

„Písemná forma vyžaduje nejen vyhotovení obsahu, ale současně existenci vlastnoručního podpisu podávajícího, zároveň by měla obsahovat údaje dostatečně identifikující subjekt, který ji podává.“¹³

„Účinky výpovědi nastávají až jejím doručením. Okamžik doručení výpovědi má důležitý význam i z hlediska počátku běhu výpovědní doby a tím též z hlediska dne skončení pracovního poměru.“¹⁴

V praxi může dojít k situaci, že ten, kdo podal výpověď, změní názor a chce vzít již doručenou výpověď zpět. Takový postup je možný ale jen za předpokladu, že druhý účastník s tímto postupem souhlasí. „Zpětvzetí musí být však učiněno písemně a souhlas druhého účastníka s tímto postupem je třeba též písemně potvrdit.“¹⁵

➤ **Výpověď ze strany zaměstnavatele**

Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodu, které výslovně stanoví § 52 ZákPr. Zaměstnanec je tak chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru. Uvedená ochrana se týká všech zaměstnanců bez ohledu na délku trvání a druhu vykonávané práce.

Ze strany zaměstnavatele **musí být vždy** konkrétně uveden důvod výpovědi. V případě, že je ve výpovědi uveden jiný důvod, než stanoví ZákPr, pak se stává výpověď neplatnou a v případě, že by došlo soudnímu sporu, nemá zaměstnavatel přílišnou vyhlídku na úspěch. **Výpovědní důvod nelze ve výpovědi dodatečně měnit.**

„Okruh výpovědních důvodů stanovených v zákoníku práce odpovídá úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158, o ukončení zaměstnání, i když tato úmluva nebyla Českou republikou ratifikována.“¹⁶

Důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel výpověď, lze rozdělit do tří okruhů. Prvním okruhem jsou **organizační důvody** (§ 52 písm. a) až c) ZákPr). Jsou to takové důvody, které mají přímý vliv na provoz případně na výkon podniku, lze je tedy spatřovat v činnostech, které přímo souvisí s ekonomickými, případně technickými či technologickými problémy v provozu.

¹³ KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T., *Pracovní právo pro praxi*. 2016, s. 140

¹⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2017, s. 197

¹⁵ JOUZA, L. *Základy pracovního práva*, 2018, s. 52

¹⁶ HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2019, s. 124,

O organizační změně musí být vždy rozhodnuto přede dnem, kdy by mělo dojít k samotnému podání výpovědi. Výpovědi z organizačních důvodů dále upravují příslušná ustanovení ZákPr, mezi které patří ustanovení:

- **§ 52 písm. a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část**

Tento bod ustanovení upravuje situaci, kdy se ruší subjekt nebo jeho část. Subjektem je míněn zaměstnavatel jako právnická osoba, ale i zaměstnavatel jako fyzická osoba. Výpověď daná zaměstnavatelem jako fyzickou osobou je v situaci, kdy tato osoba končí, resp. ruší svou podnikatelskou činnost. „O výpovědní důvod zrušení zaměstnavatele může jít pouze tehdy, není-li takové zrušení spojeno s přechodem práv a povinností u zaměstnavatelů obecně (§ 338 až 342 ZákPr) nebo s přechodem výkonu práv a povinností u organizační složky státu podle § 343 až 345 ZákPr“¹⁷ kdy platí, že přejímající zaměstnavatel, či přejímající organizační složka státu nemůže dát výpověď těhotným ženám, neboť se na tuto situaci vztahuje zákaz výpovědi (v ochranné době) ve smyslu § 53 odst. 1 písm. d) ZákPr.

- **§ 52 písm. b) přemíst'uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část**

Jedná se o případ, kdy již nemůže zaměstnavatel přidělovat práci zaměstnanci na místě, které je v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce.

- **§ 52 písm. c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele**

„Ustanovení tohoto paragrafu se dále váže na ostatní organizační změny zaměstnavatele a obsahuje několik rozdílných možností výpovědních důvodů, jež jsou spojeny s podmínkami jejich použití.“¹⁸ Jedná se o důvody, které spočívají:

- ve snížení stavu zaměstnanců za účelem vyšší efektivity práce,
- ve změně technického či technologického vybavení,
- v rozhodnutí o jiných organizačních změnách,
- ve změně úkolů

¹⁷ KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T., *Pracovní právo pro praxi*. 2016, s. 143

¹⁸ HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2019, s. 125

Je proto nutné resp. nezbytné, aby zaměstnavatel, v souvislosti s tímto ustanovením ZákPr, blíže specifikoval, pro který z uvedených důvodů byla zaměstnanci výpověď dána, neboť ze samotného znění uvedeného ustanovení není onen důvod zcela zřejmý (příloha č. 3).

Zdali se jedná o nadbytečného zaměstnance, si vždy rozhoduje zaměstnavatel. V důsledku změn a za splnění všech podmínek, může být dána výpověď z důvodu nadbytečnosti nejen v případě snižování počtu zaměstnanců, ale i v případě zvyšování počtu, kdy je pro zaměstnavatele nutná např. profesní skladba zaměstnanců. Takový důvod může nastat např. v případě změny předmětu činnosti zaměstnavatele s přechodem na novou technologii.

„Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný i tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně odpadne zaměstnanci jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací.“¹⁹ Ve všech uvedených případech dle § 52 písm. a) až c) náleží zaměstnanci odstupné dle § 67 odst. 1 ZákPr.

Druhým okruhem jsou důvody, spočívající v objektivních důvodech u zaměstnance, mezi které se řadí:

a) zdravotní důvody (§ 52 písm. d) až e) ZákPr). Jedná se o takové důvody, kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost k výkonu práce. Stav zaměstnance má za následek zhoršení zdravotního stavu v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo by k takovému stavu mohlo dojít z důvodu ohrožení nemoci z povolání nebo nejvyšší přípustné expozice. Důvody, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, dále upravují ustanovení ZákPr, mezi které patří ustanovení:

- **§ 52 písm. d) kdy nesmí zaměstnanec dle lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu vykonávat dosavadní práci**

Předpokladem pro tento výpovědní důvod je vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento posudek přezkoumává. *„Z posudku musí být patrné rozhodnutí lékaře, že zaměstnanec nemůže dále vykonávat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemoci z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání.“²⁰*

¹⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008

²⁰ VOJÁČKOVÁ, I. *Skončení pracovního poměru*, 2015, s. 19

Pokud by však tento posudek, případně rozhodnutí neměl zaměstnavatel v době podání výpovědi k dispozici, nemůže dát zaměstnanci výpověď, a to ani v případě, kdy je mu zdravotní stav zaměstnance znám.

Výpovědním důvodem není přiznání starobního či invalidního důchodu, je zcela na zaměstnanci, zdali v pracovním poměru setrvá. Byla-li však zaměstnanci dána výpověď dle uvedeného ustanovení § 52 písm. d), pak mu náleží podle ustanovení § 67 odst. 2 ZákPr odstupné nejméně ve výši 12násobku průměrného výdělku pouze za předpokladu, že nenastanou okolnosti podle § 270 odst. 1 ZákPr, kdy se zaměstnavatel zproští povinností.

- **§ 52 písm. e) kdy zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost**

V případě tohoto uvedeného výpovědního důvodu platí stejné podmínky pro rozhodování jako v předchozím případě. Jedná se o případ, kdy lékařský posudek konstatuje, že vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci.

„Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti dále konat dosavadní práci se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.“²¹

b) kvalifikační předpoklady a požadavky pro řádný výkon práce (§ 52 písm. f) ZákPr). Jedná se o okruh důvodů, které jsou v případě **kvalifikačních předpokladů** dány obecně závaznými právními předpisy (např. vysokoškolský diplom), v případě **požadavků pro řádný výkon práce** jsou tyto stanoveny výhradně zaměstnavatelem (např. vhodné oblečení při výkonu práce). Zaměstnavatel by však neměl zajít za hranici dobrých mravů.

Tento výpovědní důvod (§ 52 písm. f)) dává zaměstnavateli pouze možnost jeho uplatnění. Zaměstnanec, který nesplňuje kvalifikační předpoklady nebo požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce, nemusí od zaměstnavatele výpověď vůbec dostat. Je však po celou dobu, po kterou tyto předpoklady nesplňuje, ohrožen a zaměstnavatel tak může k podání výpovědi během této doby kdykoli přistoupit. Je-li však zaměstnanec na toto pracovní místo zařazen na základě poskytnuté výjimky z předepsaného

²¹ HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2019, s. 127)

kvalifikačního předpokladu, nemůže zaměstnavatel po celou dobu poskytnuté výjimky, tento důvod uplatnit.²² Na zaměstnance, který by se odmítl podrobit pracovnělékařské prohlídce lze aplikovat ustanovení § 52 písm. e) ZákPr, tzn. dát výpověď pro nesplnění požadavku dlouhodobé zdravotní způsobilosti.

Pokud však spočívá nesplnění požadavků pro řádný výkon práce v neuspokojivých pracovních výsledcích, ZákPr stanoví zvláštní podmínky. Zaměstnavatel může tohoto výpovědního důvodu použít jen za předpokladu, že zaměstnance v období posledních 12 měsíců písemně vyzval k odstranění nedostatků. Zaměstnanec je musí v přiměřené době odstranit. Přiměřenost doby ponechává ZákPr zcela v režii zaměstnavatele. Měla by být však posuzována případ od případu. Z písemné výzvy musí být toliko patrné, ve kterých skutečnostech zaměstnavatel spatřuje neuspokojivé pracovní výsledky. Zaměstnanci musí být také stanovena přiměřená lhůta pro odstranění uvedených nedostatků. Stanovení této lhůty je podmínkou, která umožňuje zaměstnavateli dát z tohoto důvodu výpověď. Výzva musí být zaměstnanci doručena podle ustanovení § 334 a násl. ZákPr.

Posledním, třetím okruhem, je okruh důvodů, které spočívají v chování samotného zaměstnance. Jedná se o **porušování pracovních povinností (§ 52 písm. g) ZákPr**. Tento okruh zahrnuje čtyři možné výpovědní důvody, pro které lze ze strany zaměstnavatele skončit pracovní poměr. Jedná se o:

- *důvody, pro které by bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr*

Tyto důvody jsou blíže popsány v kapitole 5.1.5 této práce.

- *důvody spočívající v závažném porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem*

Zde je třeba vycházet ze skutečnosti, že porušením povinností, se nejen v tomto případě, rozumí porušení povinností pouze zaviněné porušení povinností ať již úmyslně či z nedbalosti, vyplývajících nejen z právních předpisů, z vnitřních předpisů zaměstnavatele či ze závazných příkazů vedoucích zaměstnanců, ale vyplývajících též ze závazků k povinnostem převzatých smluvně.²³ Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců jsou uvedeny v § 38, § 301 až § 304 ZákPr. Výpověď pro tento důvod by mohla být zaměstnavatelem podána např. pro fyzické napadení spoluzaměstnance či požívání alkoholu na pracovišti apod.

²² KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T., *Pracovní právo pro praxi*. 2016, s. 148

²³ HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2019, s. 128)

- **soustavné méně závažné porušování povinností**

Má-li být pro podání výpovědi tento důvod, pak „*lze dát výpověď pouze za podmínky, že byl zaměstnanec v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením pracovní kázně na možnost výpovědi písemně upozorněn.*“²⁴ Soustavné méně závažné porušování povinností je nutno chápat tak, že se musí jednat nejméně o trojí taková porušení. Při posuzování je vždy třeba každý jednotlivý případ posuzovat individuálně. Možnost využití tohoto důvodu je např. pro pozdní příchody na pracoviště.

- **porušení dočasného režimu práce neschopného zaměstnance (§ 52 písm. h)**

Tento výpovědní důvod umožňuje zaměstnavateli skončit pracovní poměr se zaměstnancem tehdy, byl-li ze strany zaměstnance porušen léčebný režim, stanovený v § 301a ZákPr a to zvláště hrubým způsobem, neboť zaměstnavatel má právo v období prvních 14 dnů kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje dočasný režim práce neschopného. Zjednodušeně lze říci, že jde o povinnost zaměstnance, zdržovat se v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti v místě pobytu a též dodržovat dobu a rozsah vycházek.

Jedná se o povinnost zaměstnance, která se nepřímo váže na výkon pracovní činnosti a z hlediska teorie práva je tento důvod kontraverzní, neboť se jedná o povinnost, stanovenou právem veřejným, kterou je zaměstnanec povinen plnit v době, kdy mu na jeho straně vznikla důležitá osobní překážka (zaměstnavatelem omluvená dočasná pracovní neschopnost), pro kterou práci pro zaměstnavatele nevykonává.²⁵ Za porušení léčebného režimu má zaměstnavatel podle ustanovení § 192 odst. 5 ZákPr právo zaměstnanci dočasně snížit nebo neposkytnout náhradu platu. Tuto možnost ale nemůže učinit, rozhodne-li se pro podání výpovědi z uvedeného důvodu. „*Výpověď z tohoto důvodu může být dána pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o porušení povinnosti dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod pro výpověď vznikl.*“²⁶

ZákPr nedefinuje pojem zvláště hrubé porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti či intenzitu porušování pracovní kázně. Ustanovení je tak třeba považovat za právní normu s relativně neurčitou hypotézou, tj. každý případ je specifický a je zcela na zaměstnavateli, jak který konkrétní případ pro závažnost porušení povinností, posoudí. V případném soudním sporu o neplatnosti výpovědi je pak posouzení intenzity porušení povinností na rozhodnutí soudu.

²⁴ KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T., *Pracovní právo pro praxi*. 2016, s. 151

²⁵ HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2019, s. 129

²⁶ KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T., *Pracovní právo pro praxi*. 2016, s. 153

➤ *Výpověď ze strany zaměstnance*

Ze strany zaměstnance není stanoveno žádné omezení. Jak bylo již výše uvedeno, může zaměstnanec podat výpověď z jakéhokoli důvodu, případně bez udání důvodu. Pokud tak učiní, je však nezbytně nutné, dodržet zásady:

- výpověď musí být podána písemně s existencí vlastnoručního podpisu
- výpověď musí být doručena zaměstnavateli

Výpovědní doba je dvouměsíční a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce.

Výpovědní doba však může být podle ustanovení § 51a kratší, byla-li ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pak platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.²⁷

5.1.2 Výpovědní doba

Výpovědní doba není náležitostí výpovědi, nemusí být proto ve výpovědi uvedena. Je však shodná pro oba účastníky (zaměstnavatele i zaměstnance) a její délka činí nejméně **2 měsíce** (§ 51 odst. 1 ZákPr) a **nemůže být ujednána kratší**. Naopak ji lze dohodnout delší, v takovém případě platí postup pro uzavírání smluv podle § 1724 ObčZ). Její běh je stanoven přímo ze zákona a začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce s výjimkami, plynoucí z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 ZákPr.

Při doručování, jež je stanoveno v § 334 až 337 ZákPr, musí být dodrženo pořadí způsobu doručování. Písemnost musí být doručena zaměstnanci vždy do vlastních rukou. Po celou dobu výpovědi trvají pracovněprávní vztahy bez omezení.

²⁷ HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2019, s. 122, Pozn. Z výpovědi samotné musí být tento specifický důvod zcela zřejmý, aby výpověď nebyla považována za „běžnou“ výpověď s řádnou výpovědní dobou podle § 51 ZákPr. Odstupné při skončení pracovního poměru podle § 67 ZákPr však zaměstnanci v takovém případě nepřísluší.

5.1.3 Konec výpovědní doby

Konec výpovědní doby nemusí vždy připadat na poslední den v kalendářním měsíci. Ustanovení § 53 odst. 2 hovoří o tzv. „ochranné lhůtě (např. pracovní neschopnost)“, tedy o tom, že pokud uplyne poslední den výpovědní doby v ochranné době, tato se do výpovědní doby nezapočítává, ale právě o tyto dny se prodlužuje. Dochází k tzv. **stavení běhu výpovědní doby**.

Prohlásí-li však zaměstnanec, že o takové prodloužení pracovního poměru nemá zájem, skončí pracovní poměr řádným uplynutím výpovědní lhůty. Prohlášení zaměstnance by však mělo být závazné a mělo by být zaměstnavateli sděleno dříve, než dojde k prodloužení pracovního poměru.

Příklad: „Zaměstnanec bude uznán dočasně práce neschopným dne 27. května na dobu 1 týdne a na den 31. května připadá poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Výpovědní doba se prodlužuje o 5 dnů (období od počátku pracovní neschopnosti 27. 5. do uplynutí výpovědní doby 31. 5., tedy o 5 dnů. Těchto 5 dnů se připočte ke dni, kdy skončí pracovní neschopnost, v uvedeném případě ke 2. 6. Pracovní poměr skončí teprve dnem 7. června.“²⁸

5.1.4 Zákaz výpovědi

„Ochranná doba znemožňuje zaměstnavateli, aby se zaměstnancem v určitých situacích rozešel pracovní poměr. Za určitých okolností zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem rozešel pracovní poměr výpovědí, i když důvod k výpovědi je dán. Jde o případy, kdy by se důsledky výpovědi projevíly zvláště tíživě vzhledem k situaci, v níž se zaměstnanec nachází.“²⁹

Vymezenými situacemi, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď, je dle ustanovení § 53 odst. 1 ZákPr doba:

- a) kdy je zaměstnanec **uznán dočasně práce neschopným**, pokud si pracovní neschopnost úmyslně nevyvolal nebo vznikla jako následek opilosti či požití návykových látek,

²⁸ JOUZA, L. *Pracovní právo v kostce*, 2016, s. 32

²⁹ *Ochranná doba v pracovním právu* [online], PRÁCE A MZDA, [cit. 2020-02-21], Dostupné z <https://www.praceamzda.cz/clanky/ochranna-doba-v-pracovnim-pravu>

- b) **kdy byl podán návrh na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do jejich ukončení,**
- c) při výkonu **vojenského cvičení** ode dne doručení povolávacího rozkazu až do uplynutí dvou týdnů po propuštění,
- d) kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro **výkon veřejné funkce,**
- e) kdy je zaměstnankyně **těhotná,** nebo kdy **čerpá mateřskou,** případně **rodičovskou dovolenou,**
- f) doba, kdy je **zaměstnanec** uznán na základě lékařského posudku dočasně **nezpůsobilý pro noční práci,**
- g) doba, kdy zaměstnanec poskytuje **dlouhodobou péči** a doba, kdy **ošetřuje dítě mladší 10 let** nebo jiného člena domácnosti

Výpověď je neplatná, byla-li podána ve shora uvedených případech. ZákPr však upravuje výjimky, na které se zákaz výpovědi (ochranná doba) nevztahuje. Tyto výjimky upravuje § 54 ZákPr a nevztahují na výpověď, která je dána zaměstnanci z důvodu:

- **organizačních změn** spočívajících v
 - *zániku zaměstnavatele nebo jeho části* – v tomto případě se výpověď nezakazuje, resp. může dát vždy, neboť zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci práci přidělit
 - *přemístění zaměstnavatele nebo jeho části* – v tomto případě pouze pokud se zaměstnavatel přemísťuje mimo místo výkonu práce uvedeného v pracovní smlouvě zaměstnance; uvedená výjimka neplatí pro těhotné zaměstnankyně, na mateřské dovolené nebo zaměstnance, čerpající rodičovskou dovolenou
- **naplnění ustanovení § 55 ZákPr – hrubého porušení pracovní kázně** tato výjimka neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance na rodičovské dovolené
- **jiného porušení povinností (§ 52 písm. g, h), § 301a ZákPr) – porušení léčebného režimu** – výjimka neplatí pro těhotnou zaměstnankyni a zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené (v celém rozsahu).

„Výpověď, kterou by dal zaměstnavatel v ochranné době (rozhodující je okamžik doručení výpovědi), by byla neplatná, a to i v případě, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel ještě nemá vědomost o tom, že již začala běžet ochranná doba. Tato skutečnost může nastat

např. tehdy, jestliže je zaměstnankyni doručena výpověď v době, kdy je těhotná, ale o této skutečnosti sama ještě neví.“³⁰

5.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, které směřuje k ukončení pracovního poměru a v praxi se jedná o zcela výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. Tato výjimečná možnost je dána jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Na rozdíl od výpovědi však u této možnosti neplynou žádné lhůty a skončení nastává v okamžiku doručení. *„Musí být provedeno písemně, řádně doručeno druhému účastníkovi a musí obsahovat přesně vymezené důvody, aby nebylo možno je zaměnit s jinými ani dodatečně měnit.*“³¹

➤ **Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Ze strany zaměstnavatele může být pracovní poměr zrušen okamžitě (§ 55 ZákPr) jen ze dvou, taxativně stanovených důvodů. Prvním důvodem je **pravomocné odsouzení zaměstnance**:

- ***k nepodmíněnému trestu odnětí svobody za úmyslný trestní čin*** na dobu delší než 1 rok (zaměstnanec je na základě rozsudku vyřazen z pracovního procesu) nebo
- ***pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů*** nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu na dobu nejméně 6 měsíců.

Druhým důvodem pro okamžitou výpověď ze strany zaměstnavatele, jsou **pracovní povinnosti** vyplývající z právních předpisů, které zaměstnanec **porušil zvláště hrubým způsobem**. Jaké má zaměstnanec povinnosti, stanoví § 301 a násl. ZákPr. Jedná se především o povinnost pracovat *„řádne dle svých sil, možností a schopností, plnit řádně pokyny nadřízených, využívat pracovní dobu, dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonávané práci,“* ale především *„řádne hospodařit a ochraňovat prostředky zaměstnavatele.“*

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl použít tohoto důvodu, je nutné, aby byly splněny dvě podmínky současně. První podmínkou je porušení samotných právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Druhou podmínkou je, že toto porušení musí mít

³⁰ HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2019, s. 131

³¹ KOCOUREK, J., DOBŘIČHOVSKÝ, T., *Pracovní právo pro praxi*. 2016, s. 156

intenzitu zvlášť hrubého porušení. Zde je však nutné podotknout, že ZákPr nedefinuje přímo pojem hrubé porušení co do intenzity. Je proto nutné vždy vycházet z jednotlivých konkrétních případů s přihlédnutím k možným okolnostem.

Ze zde uvedených důvodů bývá v praxi častěji využíván způsob, kdy zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů zvlášť hrubým způsobem.

Důležitá je také skutečnost, zda se jedná o zaměstnance, který v minulosti porušoval pracovní povinnosti, vyplývající z pracovního poměru nebo zda či do jaké míry ohrozil zájmy zaměstnavatele, případně zda jde o situaci, která vybočuje z normálního chování zaměstnance. Důvodem pro okamžité rozvázání pracovního poměru může být např. zneužití majetku zaměstnavatele k osobní potřebě zaměstnance (služební auto k soukromým jízdám apod.) či přímo útok na majetek zaměstnavatele.

„Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.“³²

V případě podání výpovědního důvodu podle § 55 odst. 1 písm. b) se doporučuje skutkově vymezit důvod výpovědi takovým způsobem, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným důvodem a aby bylo možno následně jednoznačně posoudit, že nedošlo ke změně tohoto důvodu.

Okamžitě zrušit pracovní poměr nelze s:

- *těhotnou zaměstnankyní,*
- *zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na rodičovské dovolené v době, kdy je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou*
- *„zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“³³*

➤ ***Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance***

Pokud se týká okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (§ 56 ZákPr), ZákPr připouští jen dvě možnosti, resp. dva případy. Prvním případem je **zdravotní stav zaměstnance**, kdy podle lékařského posudku nemůže zaměstnanec dále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něho vhodné práce. Zaměstnavatel

³² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2017, s. 201

³³ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2019, s. 52

je na základě lékařského posudku v tomto případě povinen zaměstnance převést na jinou, pro něj vhodnou práci. V případě, že tak neučiní, jedná se na straně zaměstnavatele o překážky v práci.

Druhým případem je **nevyplacení mzdy**, případně její náhrady nebo alespoň její části a to do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. V obou případech však musí, stejně jako zaměstnavatel, ukončit pracovní poměr ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému ukončení dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

„Při okamžitém zrušení pracovního poměru má zaměstnanec podle § 56 odst. 2 nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (tedy zpravidla ve výši dvojnásobku průměrného výdělku). Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3 ZákPr, tj. že průměrným výdělkem zaměstnance je průměrný měsíční výdělek.“³⁴

5.1.6 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je posledním způsobem jednostranného právního jednání v případě rozvázání pracovního poměru. Stejně tak jako výpověď a okamžité zrušení, tak i toto jednání směřuje k ukončení pracovního poměru. Lze jej však uplatnit pouze v průběhu platné sjednané zkušební doby. Ve zkušební době může pracovní poměr rozvázat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Úprava zrušení je však od předešlých jednostranných právních jednání výrazně odlišná. Zatímco u předchozích možností, kdy je chráněna stabilita pracovního poměru, se právní úprava rozvázání pracovního poměru ve zkušební době snaží co nejvíce usnadnit jednostranné rozvázání tak, jak to odpovídá účelu zkušební doby

Dle § 66 ZákPr mohou jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Ze strany zaměstnavatele však není možné pracovní poměr zrušit v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být učiněno písemně. Není-li ve zrušení uveden datum, kdy má být pracovní poměr ukončen, pak k jeho samotnému ukončení dojde dnem doručení.

³⁴ HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 2019, s. 139

5.1.7 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je vzhledem ke skutečnostem nejjednodušší způsob ukončení pracovního poměru mezi oběma účastníky. Je výsledkem dvoustranného právního jednání (shodný projev vůle obou účastníků). Dohodou lze skončit pracovní poměr v jakémkoliv případě (DPČ, DPP, PP na dobu určitou, PP na dobu neurčitou). Náležitosti upravuje § 49 ZákPr.

Dohoda se považuje za uzavřenou, pokud druhý účastník projevil s návrhem souhlas ve lhůtě určené v návrhu, jestliže tento návrh obsahoval alespoň podstatné náležitosti dohody. Pokud však v návrhu není určena lhůta, musí být přijat v přiměřené době s přihlédnutím k rychlosti prostředků, které navrhovatel použil pro zaslání návrhu. „*Pracovní poměr na základě dohody končí dnem, který je v dohodě sjednán*“³⁵ (příloha č. 4).

5.1.8 Hromadné propouštění

Hromadné propouštění není právní skutečností, jedná se spíše o množství administrativních povinností zaměstnavatele v momentě, kdy se rozhodne propustit z organizačních důvodů v krátkém časovém období více zaměstnanců. Pojem hromadné propouštění je v souladu se směrnicí ES 75/129/EEC, ve znění pozdější směrnice ES 92/56/EEC zakotveno v ustanovení § 62 ZákPr a lze si je vyložit jako *skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn* (§ 52 písm. a) až c) ZákPr). Pakliže se má ale jednat o hromadné propouštění, musí být u jednoho zaměstnavatele dosažen určitý počet propouštěných zaměstnanců, resp. měly by být splněny tyto podmínky:

- 10 propouštěných zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10% zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců.

Pokud skončí v uvedené době, tj. v době 30 kalendářních dnů pracovní poměr alespoň 5 zaměstnancům na základě výpovědi zaměstnavatele z organizačních důvodů, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců ti zaměstnanci, kterým byl v tomto

³⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2017, s. 196

období rozvázán pracovní poměr ze strany zaměstnavatele dohodou rovněž z organizačních důvodů.

Ještě před tím, než zaměstnavatel přistoupí k tomuto záměru, má tzv. **informační** povinnost (§ 62 odst. 2 a 5 ZákPr) a povinnost **projednací** (§ 62 odst. 3 ZákPr) nejen vůči odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, ale též vůči příslušné pobočce krajského Úřadu práce (§ 62 odst. 4 ZákPr). Tyto povinnosti je povinen splnit písemně a včas, nejpozději 30 dnů před samotným předáním výpovědi.

S odborovou organizací nebo radou zaměstnanců musí zaměstnavatel projednat opatření, která by měla směřovat k tomu, aby se předešlo, případně omezilo hromadné propouštění a aby se zmírnily nepříznivé důsledky. Projednání má za cíl najít případnou shodu, tj. nalezení oboustranně přijatelných podmínek, za kterých by mělo být hromadné propouštění realizováno. Pakliže nebude při tomto jednání dosaženo shody, nemá tato skutečnost žádný vliv na platnost výpovědi či dohod o skončení pracovního poměru. Stejně tak nezpůsobuje neplatnost výpovědi a dohod v případě, že by zaměstnavatel porušil ony povinnosti. Pakliže dojde k rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění, je povinen krajskému Úřadu práce doložit písemnou zprávu o svém rozhodnutí hromadného propouštění spolu s výsledky jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců (§ 62 odst. 5 ZákPr). Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, pak má zaměstnavatel výše uvedené povinnosti vůči každému jednotlivému zaměstnanci, jehož se uvedené týká.

„V případě porušení povinnosti doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nemá vliv na platnost skončení pracovního poměru výpovědi u dotčených zaměstnanců.“³⁶

Pracovní poměr skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce, viz § 63 ZákPr.

³⁶ VOJÁČKOVÁ, I. *Skončení pracovního poměru*, 2015, s. 38

5.2 Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech

5.2.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Jedná se spíše o ojedinělé případy, neboť se týkají jen cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. Pokud ke skončení pracovního poměru nedošlo jiným způsobem, končí pracovní poměr těchto osob v souladu § 48 odst. 3 ZákPr, tedy:

- *dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu*
- *dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR*
- *uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech*

5.2.2 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Pro skončení pracovního poměru, založeném na jmenování (§ 73 ZákPr), platí určité odchylky. Odvoláním ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Tyto skutečnosti vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce. Oba účastníci (zaměstnavatel a zaměstnanec) se dohodnou na novém pracovním zařazení, odpovídajícím zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, případně na jiné, pro zaměstnance vhodné práci. V případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, pak je dán podle § 52 písm. c) důvod k výpovědi z pracovního poměru. Odstupné by v tomto případě náleželo jen za předpokladu, že k rozvázání pracovního poměru došlo v souvislosti z odvolání z funkce v důsledku organizační změny.

„Odvolání z funkce a vzdání se funkce kromě případů jmenování podle § 33 odst. 3 ZákPr je možné v souladu s § 73 odst. 2 ZákPr rovněž v případech, kdy je možnost odvolání s vedoucím zaměstnancem smluvně dohodnuta. V takovém případě však musí dohoda upravovat též právo vedoucího zaměstnance se tohoto místa vzdát. Dohodu o možnosti odvolání z vedoucího místa a vzdání se tohoto místa je možno uzavřít pouze se zaměstnanci, kteří zastávají vedoucí místa taxativně uvedená v § 73 odst. 3 ZákPr. Jedná se o vedoucí místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo přímo zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba. Dále se jedná o vedoucí místa v přímé řídicí působnosti v předchozí větě uvedených vedoucích

*zaměstnanců, a to za podmínky, že jsou jim podřízeni další vedoucí zaměstnanci. S jinými vedoucími zaměstnanci, než shora uvedeno, nelze dohodu o možnosti odvolání a vzdání se pracovního místa uzavřít.*³⁷

5.3 Právní události skončení pracovního poměru

Objektivní právní události nastávají zcela nebo alespoň zčásti nezávisle na lidské vůli. Mezi tyto skutečnosti se řadí smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby a dosažení věkové hranice.

5.3.1 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance

Pracovní poměr je podmíněn osobním výkonem práce zaměstnance a jeho smrt (právní událost) má za následek skončení pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že nelze dědit pracovní poměr, neznamená to automaticky zánik peněžitých nároků z pracovního poměru (§ 328 ZákPr). Mzdová a platová práva tak přecházejí přímo na manželku, jeho děti a rodiče až do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Peněžitá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zanikají. Výjimkou jsou práva, o kterých bylo ke dni smrti pravomocně rozhodnuto nebo byly zaměstnancem písemně uznány co do důvodu a výše anebo se jednalo o práva na náhradu škody, způsobenou úmyslně.

5.3.2 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele

Zánik zaměstnavatele jako **právnícké osoby** není takovou skutečností, která by vyvolala skončení pracovního poměru. Mají-li však skončit existující pracovní poměry, musejí být použity obecné způsoby. Nebyly-li však tyto pracovní poměry ke dni zániku rozvázány, dle ustanovení § 338 a dalších ZákPr přechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na nástupnický subjekt. V případě zániku zaměstnavatele jako **fyzické osoby**, tedy smrtí zaměstnavatele, dochází k zániku pracovního poměru. Výjimkou tohoto případu je pokračování živnosti (§ 48 odst. 4, § 342 odst. 1 ZákPr)

5.3.3 Skončení pracovního poměru uplynutím doby

Zákoník práce upravuje 2 případy ukončení pracovního poměru uplynutím doby. Jedná se o:

³⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2017, s. 205

- **Pracovní poměr na dobu určitou**, kdy dle § 48 odst. 2 ZákPr končí pracovní poměr uplynutím této doby. Mimo jiné, pracovní poměr na dobu určitou může rovněž skončit všemi ostatními, dříve jmenovanými způsoby.
- **Uplynutí doby povolení k zaměstnání**, kdy podle ustanovení § 89 zákona č. 435/2001 Sb. o zaměstnanosti může být zaměstnanec přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty³⁸ nebo modré karty a má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky. Povolení k zaměstnání uděluje příslušný úřad práce vždy na dobu určitou, na tomto základě resp. uplynutím této doby, pracovní poměr končí. V případě odnětí povolení k zaměstnání pozbývá cizinec předpokladu stanoveného pro výkon práce, tím je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZákPr.

5.3.4 Dosažení věkové hranice

„Dosažení věkové hranice zásadně není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru. Dosažení věkové hranice není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele.“³⁹

5.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatnost rozvázání pracovního poměru (§ 69 až § 72 ZákPr) nastává v okamžiku, jestliže nejsou ze strany zaměstnavatele anebo zaměstnance dodržena zákonná ustanovení pracovněprávního vztahu. *„Nelze taxativně tyto důvody uvést, ale nejčastěji se jedná o zákonné podmínky:“⁴⁰*

- **špatné vylíčení skutkového stavu**
- **nesprávně formulovaný důvod výpovědi**
- **ústní výpověď**
- **nedoručení výpovědi do vlastních rukou zaměstnance**
- **není zachována příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a výpovědi**
- **ukončení výpovědní doby před uplynutím jejího posledního dne před realizací organizační změny**

³⁸ Karta zahrnuje povolení k zaměstnání a povolení k pobytu

³⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2017, s. 204

⁴⁰ JOUZA, L. *Základy pracovního práva*, 2018, s. 70

Takový případ může nastat tehdy, jestliže jde o rozvázání pracovního poměru

- 1) výpovědí
- 2) okamžitým skončením
- 3) zrušením ve zkušební době
- 4) dohodou

Jedná se relativní neplatnost a uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru mají oba subjekty u soudu v prekluzivní době dvou měsíců ode dne, kdy měl tento pracovní poměr skončit rozvázáním. Pokud by tato neplatnost byla uplatněna po uplynutí uvedené doby, nelze tento úkon prohlásit za neplatný.

Oběma subjektům je ze strany ZákPr tak poskytnuta ochrana pro případ, kdy druhý účastník bude u soudu včas uplatňovat neplatnost rozvázání pracovního poměru. O tom, zda bude trvat na dalším pokračování pracovního poměru či nikoliv má účastník, proti němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán. V kladném případě, tedy v případě, že se pro pokračování pracovního poměru rozhodne, samotný pracovní poměr neskončí a došlo-li v důsledku toho, že přestaly být realizovány pracovní povinnosti k případné újmě, musí být tímto v podobě náhrad (mzdy, škody) odčiněna. V opačném případě (účastník netrvá na pokračování pracovního poměru) se uplatní právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou. V případě nároků, kterých je možné se z neplatného rozvázání pracovního poměru (§ 69 až § 71 ZákPr) soudně domáhat, jsou rozdílné a záleží na tom,

- ♦ který z účastníků pracovní poměr neplatně rozvázal,
- ♦ a zda postižený trvá na pokračování pracovněprávních vztahů

5.4.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

V případě, že zaměstnavatel dá zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním zruší neplatně pracovní poměr okamžitě anebo ve zkušební době, a zaměstnanec oznámí zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, a to písemně, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván, pak jeho pracovní poměr trvá i nadále. Zaměstnavatel je povinen mu v tomto případě poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

„Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.“⁴¹

Novelou zákona 365/2011 Sb. bylo opětovně do ZákPr vloženo tzv. moderační ustanovení, což znamená, že soud může na návrh zaměstnavatele, který je povinován k náhradě mzdy nebo platu tuto náhradu přiměřeně snížit, pokud celková doba, za kterou by měla zaměstnanci ona náhrada příslušet, přesahuje 6 měsíců. Soud však přihlédne k tomu, zda zaměstnanec nevykonával práci jinde, případně jakých dosáhl výdělků, jakou práci konal, či proč se nezapojil do práce. Pokud však zaměstnanec trvá na tom, že nechce být dál zaměstnáván, jeho pracovní poměr skončí dohodou ke dni, kdy měl skončit

- a) neplatnou výpovědí
- b) neplatným okamžitým zrušením nebo
- c) neplatným zrušením ve zkušební době.

Zaměstnanci však podle bodu b) a c) přísluší (má nárok) náhrada ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

5.4.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

V případě, že zaměstnanec dal neplatnou výpověď nebo zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel mu písemně oznámí, a to bez zbytečného odkladu, že i nadále trvá na pracovněprávních vztazích, pracovní poměr tak trvá i nadále. Pokud zaměstnanec nevyhoví této výzvě, zaměstnavatel po něm může požadovat ode dne, kdy mu oznámil trvání pracovněprávních vztahů, náhradu škody, která mu tím vznikla.

Netrvá-li zaměstnavatel na dalším pracovněprávním vztahu zaměstnance, pak skončí pracovní poměr dohodou uplynutí výpovědní doby, plynoucí z neplatné výpovědi, případně ke dni skončení pracovního poměru neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době.

V takovém případě však zaniká nárok zaměstnavatele vůči zaměstnanci ohledně náhrady škody.

⁴¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2017, s. 203

5.5 Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru

V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru vznikají zaměstnavateli zákonné povinnosti. Tyto povinnosti ukončují dosavadní právní vztah zaměstnance a umožňují pracovní aktivitu u jiného zaměstnavatele. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen vydat/poskytnout zaměstnanci:

- odstupné
- potvrzení o zaměstnání (zápočtový list)
- pracovní posudek

5.5.1 Odstupné

Odstupné je peněžité plnění, které je poskytováno zaměstnavatelem a má charakter jakéhosi odškodnění. Náleží zaměstnanci v souvislosti s ukončením pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZákPr. Odstupné není považováno za formu hmotného zabezpečení pro určité období a není považováno ani za prostředek, který plní funkci finančních prostředků k úhradě životních potřeb v případě nezaměstnanosti. Výši odstupného upravuje ustanovení § 67 odst. 1 ZákPr. Je však možné, nad rámec stanoveného **zákonného** odstupného, které činí v případě trvání pracovního poměru:

- méně než 1 rok – jeden průměrný výdělek,
- alespoň 1 rok, avšak méně než 2 roky – dvojnásobek průměrného výdělku,
- více než 2 roky – trojnásobek průměrného výdělku,

dohodnout ve vnitřních předpisech zaměstnavatele či kolektivní smlouvě tzv. **smluvní** odstupné, zvýšené o další násobky průměrného výdělku.

Odstupné je vypláceno po ukončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu. Lze však písemně dohodnout vyplacení odstupného v den skončení pracovního poměru, případně i v pozdějším termínu výplaty.

Zaměstnanec, kterému již bylo vyplaceno odstupné a opětovně by na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti nastoupil do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele, je povinen poměrnou část vrátit.

5.5.2 Potvrzení o zaměstnání a posudek o pracovní činnosti

Při skončení pracovního poměru nebo dohod je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci tzv. zápočtový list. Jedná se o doklad, ve kterém se kromě údajů o zaměstnání uvádí další skutečnosti, stanovené v § 313 ZákPr. Pakliže zaměstnanec požádá o vydání tzv. pracovního posudku, je zaměstnavatel povinen tento pracovní posudek vystavit ve lhůtě 15 dnů. Není však povinen vydat tento pracovní posudek dříve než v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru. Jiné informace než ty, které jsou citovány v § 314 odst. 1 věta druhá ZákPr, je zaměstnavatel oprávněn podávat pouze s jeho souhlasem, pokud není právním předpisem stanoveno jinak.

5.6 Konkurenční doložka

Předmětem konkurenční doložky je ochrana předmětu činnosti (know-how) zaměstnavatele pro dobu po skončení pracovního poměru zaměstnance.

Je zcela na zaměstnavateli, ve kterém z konkrétních dokumentů (samostatná dohoda, pracovní smlouva) konkurenční doložku sjedná. Sjednat konkurenční doložku lze kdykoliv během trvání pracovního poměru, musí však mít dle zákona písemnou formu. Není-li sjednána písemně, je neplatná. Jedná se o tzv. dvoustranné právní jednání (dohodu), při němž musí ze strany zaměstnance i zaměstnavatele dojít ke shodě. Nelze tedy uzavřít konkurenční doložku bez souhlasu zaměstnance.

Zaměstnanec se v této dohodě zavazuje ve sjednaném období po skončení pracovního poměru (maximálně 1 rok) zdržet se výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, popř. by vůči němu měla soutěžní povahu a zaměstnavatel se v této dohodě zaváže poskytnout zaměstnanci peněžité plnění (kompenzaci) nejméně ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění.

Dohodu by měl zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít s ohledem na povahu informací, znalostí apod., které zaměstnanec získal a které by mohly zaměstnavateli ztížit jeho činnost. V dohodě lze též sjednat pokutu pro případ, že by zaměstnanec dohodnutý závazek porušil. Její výše by měla být přiměřená povaze a významu podmínek, za kterých byla sjednána. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit jen tehdy, trvá-li pracovní poměr zaměstnance.

Oproti tomu zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu ze strany zaměstnavatele nebyla do 15 dnů po splatnosti vyplacena kompenzace za příslušný měsíc.

Odstoupení, případně vypovězení dohody o konkurenční doložce musí být provedeno písemně.

„Od 1. ledna 2012 lze konkurenční doložku uzavřít také v případě, že je sjednávána zkušební doba.“⁴²

5.7 Doručování písemností

S odkazem na předešlé kapitoly, kde bylo mnohokrát zmiňováno, že se v pracovněprávním vztahu jedná o dvoustranné právní jednání, je proto důležité, pro platnost výpovědi, doručení této výpovědi. Doručování písemností (pracovní smlouva, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, mzdový výměr apod.), tedy i výpovědi, obecně stanovuje ZákPr v § 334 až § 337. Doručit výpověď je možné jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

5.7.1 Doručení písemností zaměstnancem

Zaměstnanec převážně využívá možnosti osobního doručení v místě sídla zaměstnavatele. Pakliže zaměstnanec požaduje potvrzení o doručení, je zaměstnavatel povinen doručení písemně potvrdit. Může se však se zaměstnavatelem dohodnout, resp. pokud s tím bude zaměstnavatel souhlasit, na způsobu doručení prostřednictvím elektronických služeb (e-mail, datová schránka). V takovém případě je ale podmínkou uznávaný elektronický podpis.⁴³ Doručení písemnosti nastává v okamžiku převzetí písemnosti zaměstnavatelem, v případě možnosti elektronických služeb, nastává doručení dnem, kdy je ze strany zaměstnavatele zaměstnanci její převzetí potvrzeno datovou zprávou, opatřenou elektronickým podpisem nebo pečeti.⁴⁴ Vrátil-li se zaměstnanci písemnost jako nedoručitelná nebo do 3 dnů od odeslání zaměstnavatel nepotvrdí přijetí do datové schránky, je doručení písemnosti neúčinné.

5.7.2 Doručení písemností zaměstnavatelem

Zaměstnavatel, stejně tak jako zaměstnanec, má možnost doručit písemnost zaměstnanci způsoby, které připouští ustanovení § 334 ZákPr. Při doručování písemností, by měla být dodržena v zákoně předepsaná hierarchie doručování. Upřednostněno by mělo

⁴² *Konkurenční doložka v praxi* [online]. PRÁCE A MZDA, 22. 8. 2019, [cit. 2020-01-26], Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konkurencni-dolozka-v-praxi>

⁴³ § 6 odst. 2 a § 9 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce

⁴⁴ ad 43

být **osobní doručení** nejen na pracovišti, ale též v jeho bytě nebo kdekoli jinde, kde bude k zastížení. Pro případ, že by doručování písemnosti nebylo ze strany zaměstnavatele úspěšné, považuje se písemnost za doručenou, i když jí zaměstnanec odmítne převzít.

Vysloví-li zaměstnanec písemný souhlas s možností doručování prostřednictvím **elektronických služeb** (e-mail, datová schránka) a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování, může zaměstnavatel využít tohoto způsobu doručení. Písemnost však musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem a je doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí datovou zprávou, též opatřenou elektronickým podpisem, její převzetí.

V opačném případě, vrátí-li se zaměstnavateli písemnost jako nedoručená nebo zaměstnanec nepotvrdí do 3 dnů její převzetí, je doručení neúčinné. Není-li možné z nějakého důvodu doručit písemnost dle výše uvedených způsobů, doručuje se prostřednictvím poskytovatele **poštovních služeb**. Písemnost je zasílána na poslední, známou adresu a její doručení musí být prokazatelné. Za převzatou písemnost (splnění podmínky pro případný běh lhůty) se považuje okamžik, kdy je zásilka zaměstnanci doručena. Není-li však zaměstnanec při pokusu o doručení zastížen, zásilka je uložena u provozovatele a zaměstnanec je vyzvednut do 10 pracovních dnů. Pokud si zásilku ve stanovené lhůtě nevyzvedne, je považována za doručenou poslední den lhůty a vrátí se zpět zaměstnavateli.

Navrhovaná právní úprava ze dne 2. 1. 2020 však doznává v této oblasti určitých změn. Tyto změny jsou podrobněji popsány v oddíle 6.3.

6 Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V době zpracování bakalářské práce byl dne 10. 6. 2020 Senátem (v usnesení č. 421) schválen návrh zákona č. 285/2020 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, uveřejněný ve sněmovním tisku 689.⁴⁵

Novela s sebou přinesla několik výrazných změn jako např. nová pravidla počítání dovolené, sdílené pracovní místo, doručování písemností.

Zákon byl vyhlášen dne 26. 6. 2020 ve Sbírce zákonů v částce 108. Má dělenou účinnost ke dni 30. 7. 2020 (jedná se o změny, které nejsou vázané na kalendářní rok, viz oddíl 6.3, 6.4) a ke dni 1. 1. 2021 (dovolená, sdílené místo, náhrada škody).

6.1 Dovolená - nová pravidla počítání

Novelou zákona se ruší dovolená za odpracované dny. Nová koncepce s účinností od 1. 1. 2021 připouští už jen dovolenou za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část a dodatkovou dovolenou.

„Novou právní úpravu dovolené lze charakterizovat jako určité zjednodušení, ale zejména výrazné zpřesnění jejího výpočtu a nastavení rovných podmínek pro její čerpání všemi zaměstnanci v závislosti na srovnatelné odpracované týdenní pracovní době bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn.“⁴⁶

Délka dovolené se stanoví jako násobek stanovené (případně sjednané kratší) týdenní pracovní doby příslušnou výměrou dovolené u zaměstnavatele (např. 37,5×5).

Poměrná část dovolené přísluší zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, avšak v příslušném kalendářním roce konal práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli alespoň po dobu čtyř týdnů v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

⁴⁵ Sněmovní tisk 689, Novela z. - zákoník práce – EU, POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČESKÉ REPUBLIKY, [cit.: 2020-09-21], dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=689>,

⁴⁶ Dlouho očekávaná novela zákoníku práce, EPRAVO.CZ, 11. 06. 2020, [cit.:2020-09-21], dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>

6.2 Sdílené pracovní místo

Lze říci, že v současné době, kdy roste ekonomika a zvyšuje se poptávka po zaměstnancích, se na trhu práce začínají objevovat nové trendy v zaměstnávání. Z důvodu možnosti pracovat doma, sladit pracovní a rodinný život či přizpůsobit organizaci pracovní doby vlastním potřebám či potřebě více volného času apod. požadují pracovníci na místo tradičních forem práce (jako je např. pevná pracovní doba) spíše flexibilní způsoby zaměstnávání. Takové možnosti by měly pomoci usnadnit vstup na trh práce např. rodičům, pečujícím o malé děti, případně zdravotně postiženým a naopak zaměstnavatelům mnohdy řešit problémy s nedostatkem zaměstnanců.

Právní úprava proto nově zakotvuje § 317a Sdílené pracovní místo, dle kterého *„Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.“*⁴⁷ Taková dohoda však musí být uzavřena písemně a musí obsahovat bližší pravidla pro rozvržení pracovní doby.

6.3 Doručování písemností

Nejzásadnější změnou, resp. bodem navrhované novely zákona byla změna právní úpravy doručování dokumentů v pracovněprávních vztazích. Ta předpokládá, že písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4 ZákPr) nebo platový výměr (§ 136 ZákPr) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být **primárně** doručeny zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti.

Sekundárně (pokud se nepodaří doručit na pracovišti), pak v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to

⁴⁷ *Předpis 285/2020 Sb., POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY, [cit.: 2020-09-21] Dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?O=8&T=689>,*

možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb⁴⁸ anebo, což je úplnou novinkou, prostřednictvím datové schránky. Doručit písemnost do datové schránky lze ale jen v případě písemného souhlasu zaměstnance.

V oblasti doručování písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb bude ze strany zaměstnavatele písemnost doručována na adresu, kterou je **zaměstnanec** nově výslovně **povinen písemně zaměstnavateli sdělit**.

Prodlužuje se též lhůta u doručovaných písemností, které jsou v případě neúspěšného pokusu o doručení u provozovatele poštovních služeb uloženy. Nově má zaměstnanec možnost vyzvednout si písemnost do **15 dnů** (původní lhůta pro vyzvednutí písemnosti byla 10 pracovních dnů). V případě, že si zaměstnanec tuto písemnost ve stanovené lhůtě nevyzvedne, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.

Ke změně doručení písemnosti dochází též na straně zaměstnance, kdy se zavádí tzv. fikce doručení pro případ, že zaměstnavatel odmítne písemnost převzít nebo převzetí jiným způsobem znemožní. Písemnost se v tomto případě považuje za doručenu dnem, kdy se o to zaměstnanec pokusil. Doručení do datové schránky zaměstnavatele je ze strany zaměstnance možné jen v případě, že s tím zaměstnavatel souhlasil.

6.4 Změny v přechodech práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Velmi důležitou změnou s nabytím účinnosti od 30. 7. 2020 je změna v podání výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Oproti předešlé úpravě usiluje novela o zpřesnění podmínek, kdy má k přechodu práv a povinností docházet.

Nově tak může k přechodu práv a povinností při přechodu zaměstnavatele (nebo jeho části) dojít **pouze za splnění kumulativních podmínek**:

- činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,

⁴⁸ zákon č.29/2000 Sb., zákon o poštovních službách a změně některých zákonů

- činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a
- je převáděn majetek, popř. právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Další změnou, kterou novela ZákPr v této oblasti přináší, je možnost zaměstnance dát dosavadnímu zaměstnavateli výpověď ještě před samotným přechodem. K podání výpovědi **je zaměstnanci stanovena 15denní výpovědní lhůta**, jež začíná běžet ode dne, kdy byl zaměstnanec o přechodu práv a povinností informován. V případě, že zaměstnanec nebyl o přechodu ze strany zaměstnavatele informován alespoň 30 dnů předem nebo dokonce nebyl informován vůbec, pak může dát výpověď kdykoliv před nabytím účinností přechodu, případně do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu.

6.5 Další zajímavé změny

Mezi dalšími koncepčními změnami novely jsou např.

- ochrana proti nepřiměřeně nízkým příjmům,
- zrušení povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání v případě DPP,
- zúžení možnosti odvolat vedoucího zaměstnance,
- změny v oblasti náhrady újmy,
- prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání,
- vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb

Zákonem č. 285/2020 Sb. byly novelizovány i další zákony související s danou problematikou, např. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

7 Vlastní zpracování

Zpracování praktické části vychází z poznatků části teoretické a je zaměřena na případy z praxe konkrétního subjektu. Pojmem subjekt, jak je z teoretické části patrné, se označují v pracovněprávním vztahu zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Nebude-li v této části práce uvedeno jinak, je pojmem subjekt míněn respondent – zaměstnavatel.

Autorovi byla poskytnuta data pouze za účelem zpracování této části bakalářské práce a pod podmínkou, že nebude zveřejněna identita subjektu, neboť nedostal z hlediska ochrany osobních údajů (GDPR) souhlas od zaměstnanců, aby jejich anonymizované údaje poskytl třetím osobám.

Data, ze kterých pro tuto část autor čerpal, byla poskytnuta zaměstnancem personálního útvaru souhrnem, tedy bez vymezené lokality⁴⁹ za období let 2014 až 2019 (dále jen sledované období).

7.1 Profil subjektu

Subjekt je právnickou osobou ve smyslu zákona č. 89/2012, občanský zákoník, v platném znění s celorepublikovou působností. Vývoj zaměstnanosti v předešlých letech ovlivnila vysoká mobilita zaměstnanců, přesto jich bylo u subjektu v přepočteném průměru evidováno 28 927⁵⁰.

Personální útvar subjektu je centralizovaný a pravomocí jednat⁵¹ v oblasti pracovněprávních vztahů je pověřen manažer specializovaného útvaru. Na obrázku č. 3 je názorně zachycen proces, který má v oblasti pracovněprávní administrativy subjekt nastaven.

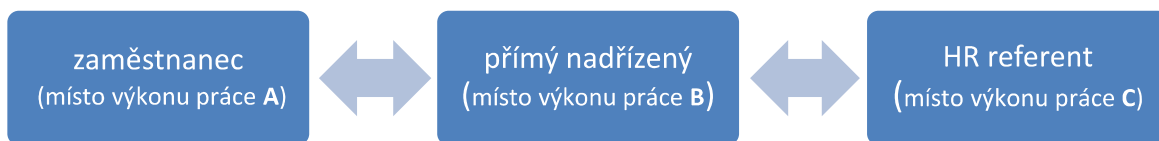
Administrativa mezi personalistou (HR referentem) a zaměstnancem se zprostředkovává oboustranně ve spolupráci přímého nadřízeného pracovníka konkrétního zaměstnance.

⁴⁹ bez konkrétní organizační jednotky územního celku subjektu

⁵⁰ aktuální stav ke dni 31. 12. 2019 (jedná se o interní informaci respondenta-zaměstnavatele)

⁵¹ pravomoc jednat znamená podepisovat příslušné pracovněprávní dokumenty při vzniku/ukončení pracovního poměru

Obrázek 3 - Schematické znázornění personálních procesů



Zdroj: respondent-zaměstnavatel, vlastní zpracování

7.1.1 Vývoj počtu zaměstnanců

Vývoj zaměstnanosti byl ve sledovaném období v ČR výrazně ovlivněn zvýšenou mobilitou zaměstnanců. V důsledku této situace došlo v celé ČR k oživení trhu práce s širokou nabídkou možností zaměstnání.

Z uvedeného grafu č. 1 je zřejmé, že v každém roce sledovaného období docházelo k poklesům počtu zaměstnanců. Dotazem u personalisty bylo mimo jiné zjištěno, že subjekt patří mezi zaměstnavatele, kteří přerozdělují práci v provozu za chybějící zaměstnance mezi ostatní, stávající zaměstnance, ale za tuto práci není ochoten příliš zaplatit, anebo platí velmi málo. To je pak jeden z důvodů, proč zaměstnanci, pokud dostanou lepší nabídky, dávají výpovědi. Toto tvrzení vyplývá ze získaných údajů vyplněného formuláře s výběrem možností, které zpracoval úsek lidských zdrojů pro vlastní evidenci (viz bod II. Skončení pracovního poměru výpovědí).

Graf 1 - Celkový počet zaměstnanců ve sledovaném období



Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

7.1.2 Poměr zastoupení zaměstnanců

Předchozí graf, který zobrazoval celkový počet zaměstnanců, byl následně zkoumán i z pohledu rozložení podle pohlaví. Ze zjištěných podkladů je patrné vyšší zastoupení ženského pohlaví, což zachycuje následný graf.

Graf 2 - Poměrné zastoupení zaměstnanců ve sledovaném období vyjádřené v počtech



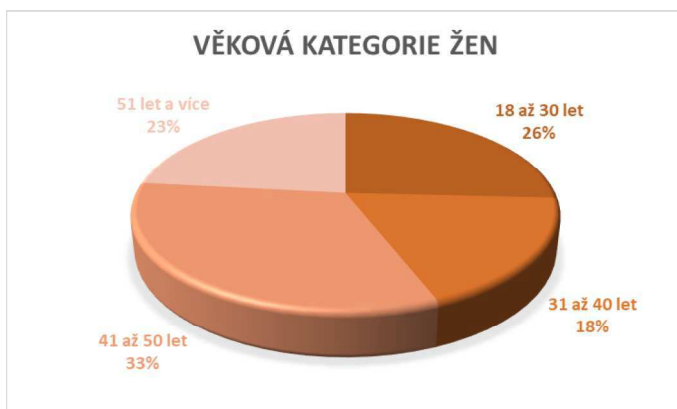
Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

Výrazný nepoměr žen a mužů zaměstnaných u subjektu vyplývá i z charakteru práce samotné. Obsahově je práce v globálním hledisku více administrativního charakteru. Muži jsou zaměstnaní převážně na vedoucích postech, anebo naopak na dělnických pozicích při fyzicky náročných vykládkách a překládkách. Ženy jsou zastoupeny převážně na přepážkách.

7.1.3 Věkové rozložení zaměstnanců

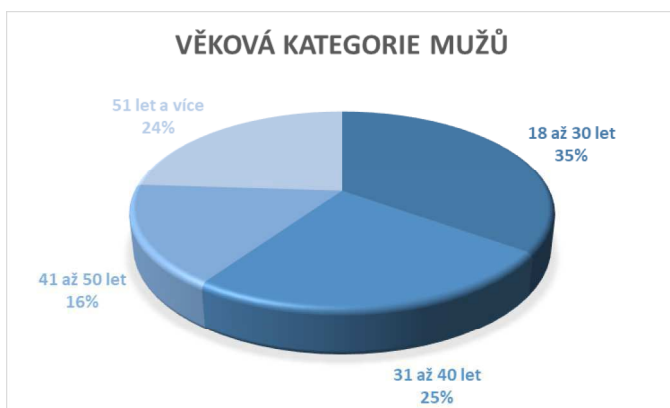
Skupina zaměstnanců byla zkoumána i z pohledu věkového rozložení a výsledkem tohoto zkoumání bylo zjištění, že u žen tvoří nevyšší podíl (33%) věková kategorie 41 až 50 let, u mužů je největší skupina zastoupena věkovou kategorií 18 až 30 let (35%), jak je patrné z následujících grafů č. 3 a č. 4.

Graf 3 - Věková kategorie žen



Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf 4 - Věková kategorie mužů



Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

7.1.4 Přehled ukončených pracovních poměrů

V teoretické části této práce byly blíže popsány jednotlivé způsoby ukončení pracovního poměru. Z výsledků provedeného šetření bylo zjištěno, že subjekt (zaměstnavatel) využívá všech, zákonem stanovených způsobů (viz graf č. 6).

Přehled celkového počtu ukončených pracovních poměrů ve sledovaném období je zachycen v grafu č. 5, ze kterého je patrný nárůst počtu případů především v roce 2017. Příčinou tohoto nárůstu byla jednak poměrně rozsáhlá reorganizace subjektu a s tím i související úsporná opatření, ale i nežádoucí fluktuace, která v tomto roce dosáhla úrovně 18%.

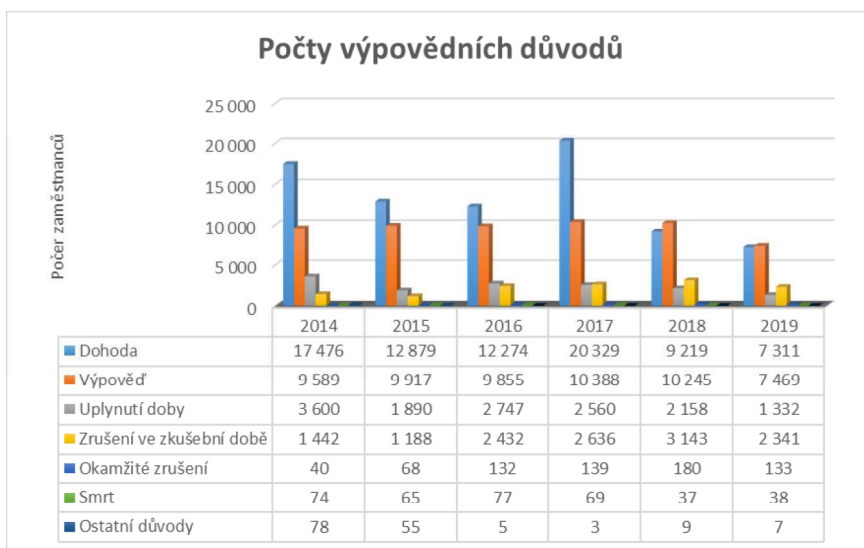
Graf 5 - Celkový počet ukončených pracovních poměrů



Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

Následný graf č. 6 pak tyto celkové počty sledovaného období zachycuje sestupně co do počtu jednotlivých výpovědních důvodů pracovního poměru. Mimo vyjmenované výpovědní důvody je v grafu zachyceno i ukončení pracovního poměru z ostatního důvodu. O tomto důvodu pojednává dále část VII. Zrušení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Graf 6 - Přehled počtu jednotlivých výpovědních důvodů



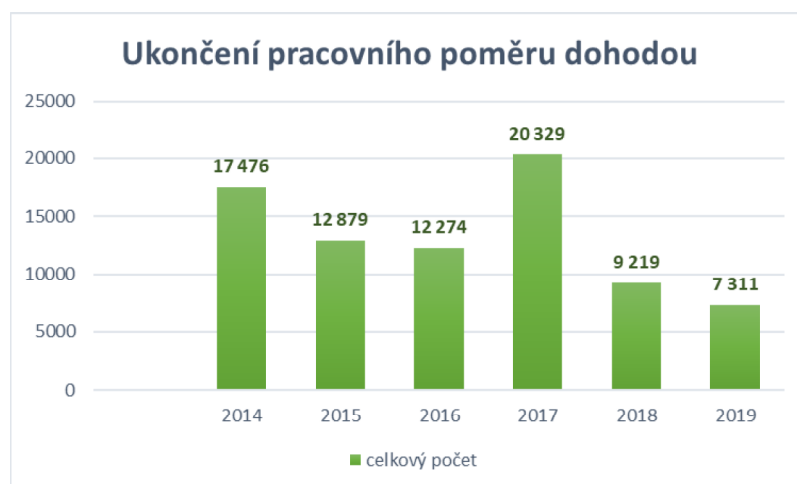
Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

V následující části práce budou tyto celkové počty jednotlivých důvodů za sledované období dále rozloženy na jednotlivé počty z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

I. Ukončení pracovního poměru dohodou

Tento způsob ukončení pracovního poměru je projevem souhlasné vůle obou účastníků a dohoda je uzavřena v okamžiku, kdy druhý z účastníků projevil s návrhem souhlas, viz kapitola 5.1.7. Z provedeného šetření bylo zjištěno, že tento způsob ukončení pracovněprávního vztahu využívá zaměstnavatel nejčastěji.

Graf 7 - Přehled ukončených pracovních poměrů dohodou



Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

II. Skončení pracovního poměru výpovědí

Druhým v pořadí, co do počtu ukončených pracovních poměrů, je rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Jak již víme z části teoretické, rozvázat pracovní poměr výpovědí lze z obou stran, tedy ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Ze strany zaměstnance je tento důvod poněkud jednodušší, neboť zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu, ale i bez udání důvodu. V tomto směru tedy není ze strany zaměstnance stanoveno žádné omezení.

Oproti tomu zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodu, které výslovně stanoví ZákPr.

Šetřením bylo zjištěno, že z uvedených celkových počtů, byly nejčastějším důvodem pro výpověď ze strany **zaměstnavatele** organizační změny (snížení stavů zaměstnanců na některých odborech, rušení některých provozoven na venkově, sloučení jednotlivých úseků), dále následovaly zdravotní důvody zaměstnanců (zhoršení zdravotního stavu), kvalifikační předpoklady (zadržení nebo odebrání řidičského průkazu) a požadavky pro řádný výkon práce (neuspokojivé pracovní výsledky).

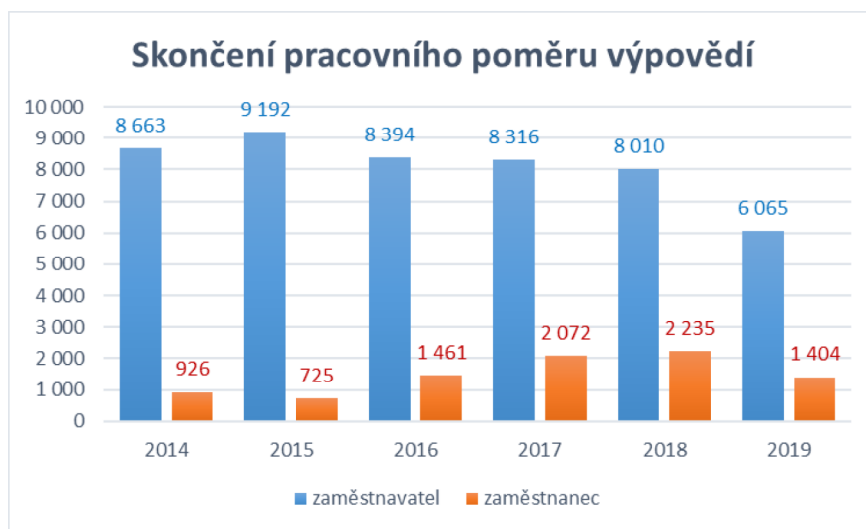
V nepatrné míře byly šetřením též zaznamenány i výpovědní důvody, které spočívaly v porušování pracovních povinností. Jednalo se především o soustavně méně závažné porušování povinností (řádné ustrojení, pozdní příchody na pracoviště).

Pro takový důvod musí být ale zaměstnanec ze strany zaměstnavatele v posledních šesti měsících, písemně upozorněn (viz příloha č. 5).

Ze strany **zaměstnanců** pak byly nejčastějším důvodem k podání výpovědi finanční důvody, následovaly zdravotní nebo rodinné důvody a vztahy na pracovišti. Uvedené šetření vyplývá nejen z přímo uvedených výpovědních důvodů zaměstnanců, ale i z evidence vyplněných formulářů s výběrem možností pro důvod rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance (příloha č. 6), které si personální servisní centrum vede pro svou interní potřebu (statistická data).

Tento formulář je zaměstnanci zasílán spolu s výstupními doklady při ukončení pracovního poměru v případě, že byla výpověď z jeho strany podána bez udání důvodu.

Graf 8 - Přehled skončení pracovního poměru výpovědí



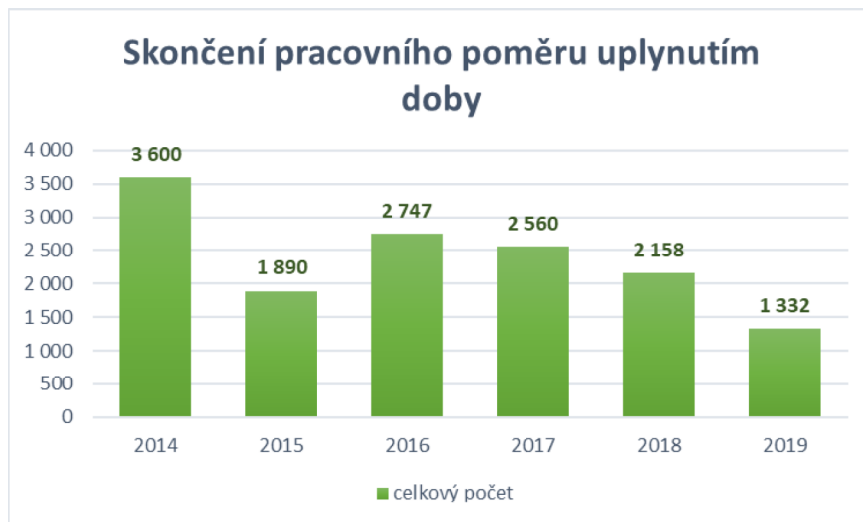
Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

III. Skončení pracovního poměru uplynutím doby

Třetím nejčastějším způsobem ukončení pracovního poměru je skončení na základě uplynutí doby určité. Pracovní poměry, sjednávané před a ve sledovaném období, jak bylo šetřením zjištěno a personalistou potvrzeno, nebyly zaměstnancům z důvodu rušení většiny poboček především v menších obcích, již dále prodlužovány. Prodlouženy smlouvy nebyly ani zaměstnancům, kteří pracovali i v jiných profesních skupinách a jejich sjednaná doba trvání v pracovní smlouvě končila např. dnem, kdy došlo k organizačním změnám.

Na tuto skutečnost byl vždy zaměstnanec zaměstnavatelem upozorněn alespoň tři dny dopředu.

Graf 9 - Přehled skončení pracovního poměru uplynutím doby



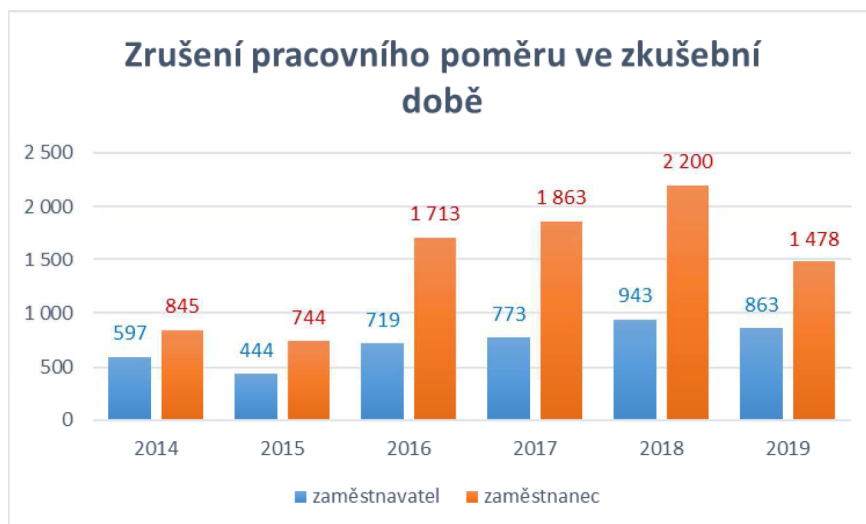
Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

IV. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Ukončit pracovní poměr ve zkušební době, jak již bylo zmíněno v teoretické části, lze ze strany zaměstnance i zaměstnavatele v podstatě z jakéhokoliv důvodu nebo je nemusí uvádět vůbec. Během zkušební doby se prakticky oba subjekty (zaměstnavatel a zaměstnanec) poznávají, proto je pro oba důležitá. Zaměstnavatel si může ověřit, zda se zaměstnanec díky svým schopnostem a dovednostem na uvedenou pozici hodí a zaměstnanec má během zkušební doby možnost zjistit, zdali je pro něj pracovní pozice vhodná.

Výsledkem tohoto šetření bylo zjištění, že tento způsob ukončení pracovního poměru, jak ukazuje následný graf, byl ve sledovaném období použit především samotnými zaměstnanci.

Graf 10 - Přehled zrušení pracovního poměru ve zkušební době



Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

V. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je zachyceno v následném grafu a má od počátku sledovaného období ze strany zaměstnavatele stoupající tendenci až do roku 2018, kdy opět mírně klesá.

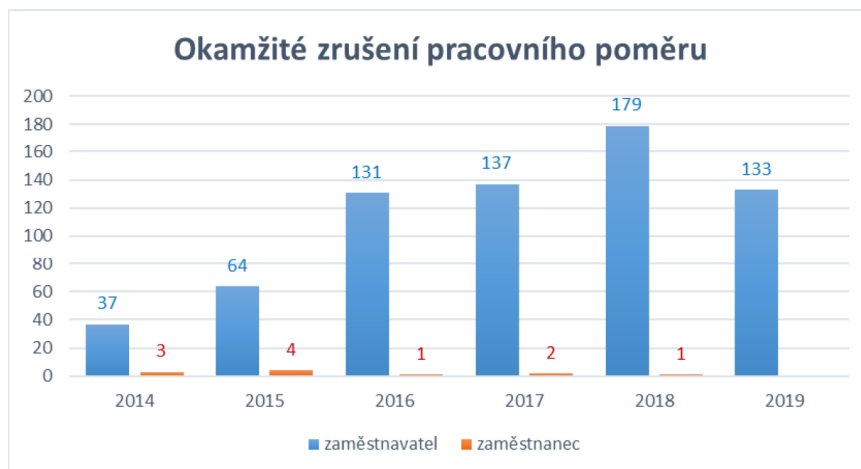
Výsledkem tohoto šetření bylo zjištění, že subjekt k tomuto výpovědnímu důvodu pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem přistoupil na základě zjištěných podkladů, kdy byl např. zaměstnanci prokázán útok na majetek zaměstnavatele. Jednalo se o neoprávněnou manipulaci tankovací karty, kdy bylo zaměstnancem provedeno tankování pohonných hmot do vlastního automobilu nebo kanystrů, byť je tento postup dle interních předpisů výslovně zakázán.

Další prokázanou skutečností pro okamžité zrušení pracovního poměru byla neoprávněná jízda zaměstnance služebním vozem, který využil vozidlo pro soukromé účely. Zaměstnanci byla výpisem z GPS terminálu prokázána jízda v lokalitě, do které nedostal od přímého nadřízeného žádný pokyn pro výkon práce v této lokalitě ani souhlas pro služební jízdu (nebyl vystaven ani žádný cestovní příkaz), a která nesouvisela ani s jeho pracovní činností.

V neposlední řadě se pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatel rozhodl též z důvodu, kdy si Policie ČR vyžádala za konkrétní den a hodinu (žádost byla směřována do datové schránky) kamerový záznam. Zaměstnancem byl porušen technologický proces zpracování (technologická kázeň) a byla mu takto prokázána nelegální činnost.

V případě zaměstnance se ve všech případech jednalo o zdravotní důvody.

Graf 11 - Přehled okamžitého zrušení pracovního poměru

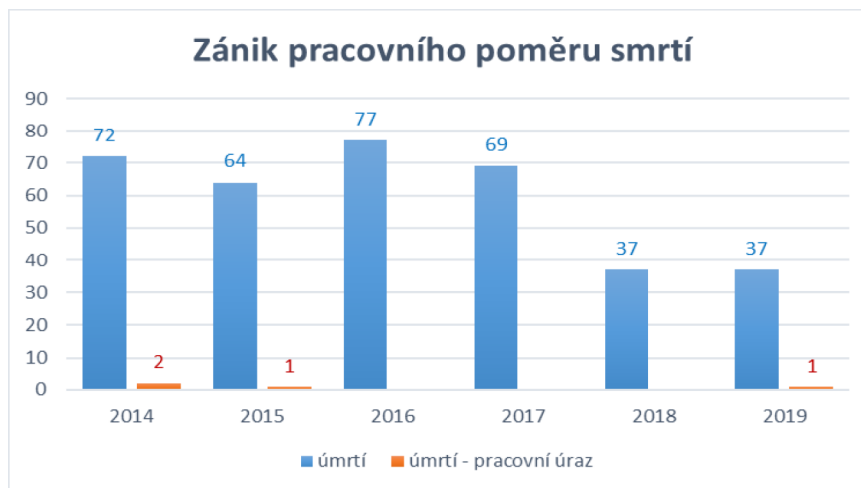


Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

VI. Zánik pracovního poměru smrtí

Bohužel život píše i smutné příběhy a jedním z nich je i ztráta člověka. Smrtí zanikl pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele prakticky v každém roce sledování. Jen v ojedinělých případech se jednalo o úmrtí následkem pracovního úrazu.

Graf 12 - Přehled zániku pracovního poměru smrtí



Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

VII. Zrušení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušného orgánu

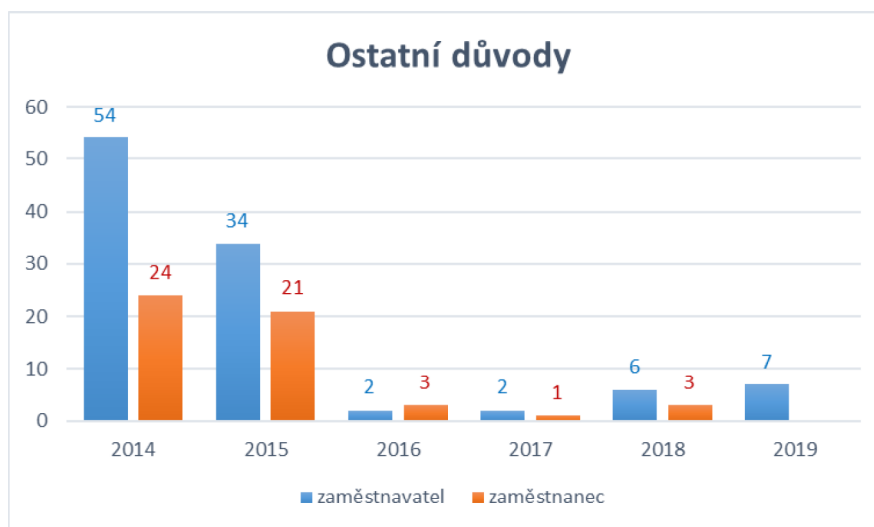
Jak již bylo zmíněno v kapitole 5.2.1, jedná se o ojedinělé případy, týkajících se cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.

Vzhledem k tomu, že subjekt zaměstnává také cizince (Ukrajince, Slováky) je ostatním důvodem pro ukončení pracovního poměru míněno rozhodnutí příslušného správního orgánu (Úřadu práce pro ukončení pracovního povolení cizince).

Přestože se jedná o nepříliš běžný výpovědní důvod, i takový byl u subjektu zaznamenán, a jak bylo autorovi práce personálním pracovníkem sděleno, je v datových systémech zahrnut pod pojem Ostatní důvody.

V následném grafu je zachyceno skončení pracovního poměru právě na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Z poskytnutých dat ze strany personalisty bylo šetřením zjištěno, že z většiny ukončení pracovních poměrů bylo důvodem uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání a následně pak ukončení pobytu.

Graf 13 - Přehled zrušení pracovního poměru rozhodnutím orgánu



Zdroj: Datový systém respondenta-zaměstnavatele, vlastní zpracování

8 Zhodnocení a doporučení

Cílem práce bylo zpracování problematiky ukončování pracovního poměru zaměstnanců v souladu se zákoníkem práce a zjištění, zda u konkrétního zaměstnavatele nedochází k porušování právních předpisů.

8.1 Zhodnocení teoretické části

Postupným nastudováním problematiky nejen z příslušné odborné literatury, ale i z jiných dostupných zdrojů, které jsou řádně uvedeny v kapitole Seznam použitých zdrojů, přinesla teoretická část širší pohled na samotnou problematiku pracovního poměru.

8.2 Zhodnocení praktické části

Zpracování praktické části (vlastní práce) bylo umožněno na základě získaných (poskytnutých) dat od společnosti Česká pošta, státní podnik. Z podkladů, které byly autorovi práce k dispozici od personálního pracovníka zaměstnavatele, bylo zjištěno, že zaměstnavatel v souvislosti se vznikem, změnou či skončením pracovního poměru vždy postupuje v souladu s ustanoveními zákoníku práce.

Jedná-li se tedy o vznik pracovního poměru u zaměstnavatele, resp. o pracovněprávní vztah, je vždy uzavírán písemně na základě dvojmo vyhotovené pracovní smlouvy (1 vyhotovení je uloženo ve složce zaměstnance na personálním útvaru, 1 vyhotovení je ponecháno zaměstnanci), které předchází vyplněný osobní dotazník zaměstnance (příloha č. 1). V pracovní smlouvě jsou vždy obsaženy všechny povinné náležitosti (den nástupu, místo výkonu práce a sjednaný druh práce) a je zpravidla vždy nejprve uzavírána na dobu 1 roku. Součástí pracovní smlouvy je i sjednání zkušební doby. Před nástupem je povinností zaměstnance absolvovat vstupní lékařskou prohlídku. V den nástupu je zaměstnanec seznámen s dalšími informacemi a dokumenty, kterými jsou např. dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, čestné prohlášení-mlčenlivost, v případě interních dokumentů se jedná o pracovní řád, organizační řád, spisový řád apod. V neposlední řadě je bezpochyby také proškolen v oblasti BOZP a PO, případně v rámci řízení motorových vozidel. Písemná forma pracovní smlouvy, vstupní lékařská prohlídka a proškolení v oblasti BOZP jsou obligatorně vyžadovány zákoníkem práce, osobní dotazník obsahuje další osobní údaje zaměstnance, které zaměstnavatel musí zjistit, aby dostal svým dalším povinností. Například rodné číslo

a údaj o zdravotní pojišťovně slouží pro účely odvodů sociálního a nemocenského pojištění vyžadované jinými právními předpisy, například zákonem č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění.

Během trvání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dochází ale také k určitým změnám pracovního poměru, které je potřeba ošetřit. Změnou je např. druh vykonávané práce, případně změna místa výkonu práce. I tyto skutečnosti jsou mezi oběma subjekty prováděny písemně vyhotovením nově sepsaných dokumentů *formou dodatku k pracovní smlouvě*. V případě navýšení mzdy se jedná o nový mzdový výměr, sepsaný opět ve dvou vyhotoveních (podepsaný ode dne účinnosti pak nahrazuje ten předešlý), v případě změny místa výkonu práce se jedná o dohodu o změně pracovní smlouvy, resp. o dodatek pracovní smlouvy, taktéž sepsán ve dvou vyhotoveních.

Ze závěrů zjištěných v praktické části práce vyplývá, že i v případě skončení pracovního poměru jsou také v této oblasti dodržena všechna pravidla, uvedená v ZákPr (výpovědní lhůta, informovanost zaměstnance o záměru ukončení pracovního poměru, dvojmo sepsané dokumenty apod.). Zaměstnavatel ve sledovaném období využil všech možností. Pomineme-li v tuto chvíli, co do celkového počtu, jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru (což ostatně dokládá nejen graf č. 6), byl z celkového pohledu zaměstnavatele ukončen pracovní poměr ze 49% výpovědí a ze 46% dohodou, zbylých 5% se poměrně dělí mezi ostatní důvody, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době. Obecně dochází k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance podáním výpovědi.

V praxi popsané v praktické části bylo zjištěno, že v případě, kdy ze strany zaměstnance dojde k podání návrhu dohody o ukončení pracovněprávního vztahu uplynutím požadovaného dne, je nutné opatřit tento návrh dohody ze strany přímého nadřízeného ještě datem, jeho podpisem a doložkou, zda s navrhovaným datem ukončení souhlasí či nesouhlasí.⁵² V okamžiku, kdy jsou splněny všechny tyto náležitosti, postupuje přímý nadřízený tuto žádost příslušnému HR referentovi, který následně zajišťuje sepsání dohody o ukončení pracovního poměru, případně ukončení DPP nebo DPČ (příloha 4). Opětovně ve spolupráci s přímým nadřízeným se pak předává zaměstnanci k podpisu dvojmo vyhotovený exemplář. Je však nutné počítat s případnou časovou prodlevou, která

⁵² Nesouhlas přímého nadřízeného nemá vliv na běh zákoníkem práce stanovené lhůty vyplývající z právního jednání zaměstnance, když doručením výpovědi zástupci zaměstnavatele započala běžet lhůta – jde jen o procesní postup na straně zaměstnavatele, zda umožní ukončení pracovního poměru dohodou, nebo zda dojde k ukončení pracovního poměru výpovědí).

je od doby předání žádosti do doby převzetí vyhotoveného exempláře potřebná. Spolu s tímto dokumentem je pak zaměstnanci rovněž předáváno potvrzení o zaměstnání.

Je nutno zdůraznit, že popsaný postup je vnitřním specifickým postupem u zaměstnavatele uvedeného v této práci. Nejde o postup nezákonný (od podání výpovědi zaměstnancem běží standartní výpovědní lhůta), ale je poměrně složitý. Cílem je pravděpodobně uzavření dohody o skončení pracovního poměru. To je ale jiný způsob skončení pracovního poměru, než výpověď.

Všem zaměstnancům, kteří jsou v pracovněprávním vztahu, zaměstnavatel poskytuje zaměstnanecké výhody - benefity (příspěvek na stravování, příspěvek na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření, týden dovolené navíc apod.).

8.3 Navržená doporučení

Za sledované období nelze zaměstnavateli v oblasti pracovněprávních vztahů vytknout porušení postupů stanovených zákoníkem práce. Zaměstnavatel při sepisování příslušných dokumentů ve všech bodech vždy postupuje v souladu s ustanovením ZákPr. Pokud se ale uvedené týká samotné personální oblasti, kdy veškeré personální procesy spojené se vznikem, změnou a ukončením pracovního poměru probíhají za všechny organizační jednotky v personálním servisním centru, sídlícím v jediném místě, je tento proces velice zdoluhavý a časově náročný. V praxi to znamená, že např. v případě uzavírání nebo ukončování pracovního poměru, jsou personální dokumenty v zastoupení zaměstnavatele namísto přímého nadřízeného pracovníka zaměstnance, podepisovány pověřeným vedoucím pracovníkem personálního útvaru. V situaci, kdy dochází k ukončení pracovního poměru zaměstnance, personální pracovník tak jedná bez osobního kontaktu se zaměstnancem a bez znalosti jednotlivého posuzovaného případu.

Navrženým možným řešením v tomto případě může být **a) změna pravomoci podepisování personálních dokumentů**, kdy by mohl dokumenty podepisovat přímý nadřízený (s ohledem na časovou náročnost a na osobní kontakt) na dané provozovně, **b) rozmístění detašovaných pracovišť personálního útvaru** minimálně na regionální zastoupení daných provozoven.

9 Závěr

Dříve či později se každý z nás stane zaměstnancem nebo zaměstnavatelem, proto se detailnější znalost pracovního práva pravděpodobně bude pokládat za součást obecné sumy znalostí a dovedností. Takový stav je žádoucí vzhledem k tomu, že zaměstnanec představuje v pracovně právním vztahu obvykle tu slabší stranu. Lepší znalost problematiky pracovního práva mu napomůže tuto možnou nevýhodu eliminovat. Celkovou problematiku pracovního práva upravuje právní předpis zákon č. 262/2000 Sb. zákoník práce. Není však jediným předpisem použitým v oblasti pracovního práva. Dalším předpisem, který obsahuje dispozitivní právní normy, které dávají stranám smluvní volnost, je zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník. Nejedná se o předpis pracovního práva, jde o obecný předpis soukromého práva, který se v souladu s dikcí § 4 zákoníku práce používá pro pracovněprávní vztahy subsidiárně.

Jedná-li se o zánik pracovního poměru, ten mají obě strany (zaměstnanec i zaměstnavatel) možnost ukončit několika způsoby. Vždy je však nutné postupovat v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce, aby se předešlo případným soudním sporům.

Cílem práce bylo především co nejširěji popsat problematiku ukončování pracovního poměru. Samotná právní úprava jednotlivých způsobů ukončení pracovního poměru, je podrobněji přiblížena v jednotlivých kapitolách teoretické části. Z pohledu právní úpravy České republiky jsou tyto způsoby ukončení pracovního poměru řešeny poměrně podrobně a v praxi se od nich nelze odchýlit. V zákoníku práce jde o tzv. kogentní ustanovení, které přímo zakazuje možnost se od nich odchýlit. Protože ukončení pracovního poměru je častým předmětem sporů v oblasti pracovního práva, existuje i rozsáhlá judikatura soudů, zejména Nejvyššího soudu České republiky, který soudní judikaturu sjednocuje.

V nemožnosti se zásadně odchýlit od ustálené praxe se v oblasti pracovního práva nejvíce projevuje rigidní charakter pracovního práva, který je v rozporu se zásadami volné vůle smluvních stran, která je preferována v právu soukromém.

Praktická část následně analyzovala způsoby ukončování pracovního poměru u konkrétního zaměstnavatele. Šetření následně přineslo výsledky, z nichž vyplývá, že zaměstnavatel dodržuje platnou právní úpravu, resp. v pracovněprávním vztahu se řídí touto úpravou ve všech fázích (vznik, změna, zánik pracovního poměru). Tyto výsledky z praktické části tímto způsobem potvrzují, že judikatura má opravdu významný vliv

a reguluje zaměstnavatele tak, aby platnou právní úpravu dodržoval. Přestože je z celkového pohledu šetření zřejmé, že nejvíce ukončených pracovních poměrů bylo skončeno dohodou (za sledované období bylo v celkovém počtu 79 488 případů uzavřeno 45 913 dohod ze strany zaměstnavatele) a jedná se o nejjednodušší způsob ukončení pracovního poměru, převažuje spíše ze strany zaměstnavatele ukončení pracovního poměru výpovědí (za sledované období v celkovém počtu 57 463 případů, z toho 48 640 případů bylo podáno zaměstnavatelem). Ta byla zaměstnancům dána převážně z organizačních změn, kdy se sice ovlivnily všechny profesní skupiny, ale samotná struktura zaměstnanců se příliš nezměnila.

10 Seznam použitých zdrojů

Elektronické zdroje

Co má přinést připravovaná velká novela zákoníku práce? [online]. epravo.cz, 4. 7. 2019, [cit. 2020-02-15], Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-ma-prinest-pripravovana-velka-novela-zakoniku-prace-109514.html>

Dlouho očekávaná novela zákoníku práce, [online]. epravo.cz, 11. 06. 2020, [cit.:2020-09-21], dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>

Co přináší velká novela zákoníku práce, jejíž část právě nabývá účinnosti? [online]. ADVOKÁTNÍ DENÍK, 30. 07. 2020, [cit. 2020-09-21], Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/07/30/co-prinasi-velka-novela-zakoniku-prace/>

Konkurenční doložka v praxi [online]. PRÁCE A MZDA, 22. 08. 2019, [cit. 2020-01-26], Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konkurencni-dolozka-v-praxi>

Návrh rozsáhlé novely zákoníku práce byl předložen Poslanecké sněmovně [online]. PRÁVNÍ PROSTOR, 12. 02. 2020, [cit. 2020-02-14], Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/navrh-rozsahle-novely-zakoniku-prace-byl-predlozen-poslanecke-snemovne>

Novely zákoníku práce: Dočkáme se slibovaných změn? [online]. Podnikatel.cz, 8. 10. 2019, [cit. 2020-02-15], Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/novely-zakoniku-prace-dockame-se-slibovanych-zmen/>

Ochranná doba v pracovním právu [online], PRÁCE A MZDA, 1. 11. 2019, [cit. 2020-02-21], Dostupné z <https://www.praceamzda.cz/clanky/ochranna-doba-v-pracovnim-pravu>

Ochranná doba, aneb kdy má zaměstnavatel zákaz dát zaměstnanci výpověď [online]. PRÁVNÍ PROSTOR, 09. 09. 2016, [cit. 2020-02-21], Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ochranna-doba-aneb-kdy-ma-zamestnavatel-zakaz-dat-zamestnanci-vypoved>

Sněmovní tisk 317/0 Novela z. - zákoník práce - EU [online]. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY, [cit. 2020-02-15], Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&T=317>

Sněmovní tisk 689 Novela z. - zákoník práce - EU [online]. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY, [cit. 2020-09-21], Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&T=689>

Předpis 285/2020 Sb. [online]. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY, [cit. 2020-09-21], Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?o=8&T=689>

Vznik pracovního poměru [online]. Portál POHODA.cz, 9. 4. 2018, [cit. 2020-01-31], Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/vznik-pracovniho-pomeru-1/>

Interní předpisy

ČZU v Praze, 2017a. *Studijní a zkušební řád pro studium v bakalářských a magisterských studijních programech České zemědělské univerzity v Praze* [online]. 29. 3. 2017. 13 s. (PDF). [cit. 2018-10-31]. Dostupný z: <https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu/r-7702-oficialni-dokumenty/r-7810-vnitri-predpisy-univerzity>.

ČZU PEF, 2018. *Požadavky pro předkládání bakalářských prací* [online]. Česká zemědělská univerzita v Praze, 2018. 26 s. (PDF). [cit. 2019-08-19]. Dostupný z: <https://www.pef.czu.cz/cs/r-7008-studium/r-7026-informace-pro-studenty/r-12261-zaverecne-prace>.

ČZU v Praze, 2017b. *Směrnice rektora č. 5/2019 Pravidla zadávání, zpracování, odevzdávání, archivace a zveřejňování bakalářských a diplomových prací na ČZU* [online]. Česká zemědělská univerzita v Praze, 6. května 2019. 7 s. (PDF). [cit. 2019-09-19]. Dostupné z: <https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu/r-7702-oficialni-dokumenty/r-7810-vnitri-predpisy-univerzity>.

Normy:

ČSN 01 6910 *Úprava dokumentů zpracovaných textovými procesory*. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, červenec 2014

ČSN ISO 2145 (01 0184). *Dokumentace - Číslování oddílů a pododdílů psaných dokumentů*. Praha: Český normalizační institut, listopad 1997

ČSN ISO 690 (01 0197). *Informace a dokumentace – Pravidla pro bibliografické odkazy a citace informačních zdrojů*. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, březen 2011

ČSN ISO 7144 (01 0161). *Dokumentace – Formální úprava disertací a podobných dokumentů*. Praha: Český normalizační institut, březen 1997

Publikace

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd., Praha: C.H. Beck, 2017, 512 s., ISBN 978-80-7400-667-8

FRANCÍREK, František, *Bakalářská práce, Co, jak a proč připravit, zpracovat, napsat a zhodnotit (obhájit)*, 2. vydání, Ingenio et Arti s. r. o, 2013, 62 s., ISBN 978-80-905287-2-7

HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1.* 2019, 12. vydání, ANAG, 2019, 1304 s., ISBN: 978-80-7554-190-1

HORECKÝ, Jan. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*, Praha, Wolters Kluwer, 2019, 127 s. ISBN: 978-80-7598-255-1

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*, 5. vydání, Praha, Wolters Kluwer, 2019, 201 s. ISBN: 978-80-7598-356-5

JOUZA, Ladislav. *Pracovní právo v kostce*, Ústav práva a právní vědy, 2017, 40 s. ISBN: 978-80-87974-13-1

JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Ústav práva., 2018. 104 s. ISBN 978-80-87974-19-3

KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ *Pracovní právo pro praxi* Praha: C. H. Beck, 2016, 332 s., ISBN: 978-80-7400-616-6

Soudní rozhodnutí - Judikáty

Rozhodnutí NS 21 Cdo 2972/2008 [online]. Nejvyšší soud, [cit. 2020-02-16], Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/877B156199A74012C1257A4E006538DE?openDocument&Highlight=0,

Rozhodnutí NS 21 Cdo 2858/2007 [online]. Nejvyšší soud, [cit. 2020-01-03], Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/825E8A58EDC3D452C1257A4E00693592?openDocument&Highlight=0,

Rozhodnutí NS 21 Cdo 811/2002 [online], Nejvyšší soud, [cit. 2020-01-03], Dostupný na [www:http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/AC068D0EDDF08DE0C1257A4E0065E1A2?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/AC068D0EDDF08DE0C1257A4E0065E1A2?openDocument&Highlight=0),

Zákony:

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů, 24. dubna 2019. ISSN 1211-1244.

Občanský zákoník (Zákon č. 89/2012 Sb.) [online], [cit. 2020-01-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářející důvěru pro elektronické transakce. In: Sbírka zákonů, 19. září 2016. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a některé další související zákony. In: Sbírka zákonů, 26. června 2020. ISSN 1211-1244.

Zákon o poštovních službách (Zákon č. 29/2000 Sb.) [online], [cit. 2020-01-08]. Dostupné z: https://www.ctu.cz/1/download/Postovni_sluzby/ZPSL_uplne_zneni.pdf

Zákon č. 111/1998 Sb., ze dne 22. dubna 1998, o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 121/2000 Sb., ze dne 7. dubna 2000, o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony.

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Závěrečné práce:

KAPLANOVÁ, Aneta, *Skončení pracovního poměru a povinnosti zaměstnavatele*, Praha, 2016, Bakalářská práce, Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva, Vedoucí práce JUDr. Daniela Světlíková

ONDŘICHOVÁ, Veronika, *Skončení pracovního poměru v mezích českého právního řádu*, Praha, 2018, Diplomová práce, Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva, Vedoucí práce JUDr. Jana Borská, Ph.D.

PLÍVOVÁ, Tereza, *Pracovní poměr*, Praha, 2017, Diplomová práce, Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva, Vedoucí práce JUDr. Daniela Světlíková

VOJÁČKOVÁ, Iveta, *Skončení pracovního poměru*, Olomouc, 2015, Diplomová práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Vedoucí práce JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.

11 Přílohy

Příloha 1 - Vzor osobního dotazníku

Příloha 2 - Vzor pracovní smlouvy

Příloha 3 - Vzor tiskopisu pro výpověď z pracovního poměru

Příloha 4 - Vzor tiskopisu dohody o zrušení dohody o pracovní činnosti

Příloha 5 - Vzor tiskopisu upozornění na pracovní povinnosti

Příloha 6 - Vzor tiskopisu pro důvody rozvázání pracovního poměru