

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta



Klára Jemelková

Okamžité zrušení pracovního poměru

Diplomová práce

Olomouc

2014

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Okamžité zrušení pracovního poměru“
vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 13. března 2014

.....

Klára Jemelková

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce paní JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za její odborné vedení, cenné připomínky, vstřícnost a ochotu při zpracování této práce.

Upřímné poděkování patří rovněž všem, kteří mě v průběhu studia podporovali.

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
ERA	Employment Rights Act 1996
MOP	Mezinárodní organizace práce
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZPr, zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZOZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších

Obsah

Úvod	7
1 Skončení pracovního poměru obecně	9
1.1 Skončení pracovního poměru na základě právního jednání	10
1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovní poměru	11
1.1.2 Výpověď z pracovního poměru	12
1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	13
1.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	13
1.2 Skončení pracovního poměru na základě právních událostí	14
1.2.1 Uplynutí doby	14
1.2.2 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele	15
1.3 Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí	15
2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	17
2.1 Hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru	18
2.2 Ostatní specifika okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	20
2.3 Jednotlivé důvody okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	22
2.3.1 Trestný čin	22
2.3.2 Porušení pracovních povinností	23
3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	30
3.1 Jednotlivé důvody okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem	30
3.1.1 Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance	30
3.1.2 Nevyplacení finanční odměny za vykonanou práci	32
3.1.3 Okamžité zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance	34
4 Právní úprava na území Spojeného království Velké Británie a Severního Irska ...	36
4.1 Charakteristika právního systému	36
4.2 Pracovní právo na území Anglie	37
4.2.1 Pracovně právní předpisy	38
4.3 Vznik pracovního poměru	39

4.4	Skončení pracovního poměru	40
4.4.1	Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	41
4.4.2	Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance	46
4.4.3	Další důvody skončení pracovního poměru	48
Závěr	50
Seznam použitých zdrojů	52
Shrnutí	57
Abstract	57
Seznam klíčových slov	58
Keyword list	58

Úvod

Diplomová práce je věnována problematice právní úpravy institutu okamžitého zrušení pracovního poměru při jeho aplikaci na území České republiky, kdy se však práce neomezuje pouze na toto teritoriální vymezení, ale snaží se poskytnout náhled na právní úpravu Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku s ohledem na normotvorbu Anglie. Práce se zabývá v přiměřeném rozsahu i jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru obecně a dále blíže popisuje českou zákonnou úpravu. V práci rozebíraný institut lze definovat jako výjimečné jednostranné právní jednání, a to buď ze strany zaměstnavatele, nebo ze strany zaměstnance, směřující ke skončení pracovního poměru s okamžitou platností.¹ Z důvodu specifčnosti takového zrušení zákonodárce vymezuje pouze čtveřici důvodů, kdy tento výčet je taxativní. Diplomová práce plně reflektuje rekodifikační proces soukromého práva, který se pracovního práva, jakožto součásti tohoto odvětví, plně dotýká.²

Předkládaná práce je členěna do čtyř kapitol, z nichž kapitola první obsahuje obecné informace o skončení pracovního poměru, druhá a třetí kapitola je stěžejní částí věnovanou okamžitému zrušení pracovního poměru, poslední kapitola přináší nástin právní úpravy této problematiky v Anglii. První kapitola s názvem Skončení pracovního poměru obecně seznamuje s jednotlivými důvody skončení pracovního poměru, jako je například – výpověď, dohoda, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a podobně. Druhá a třetí kapitola se postupně zaměřuje na okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnance, rozebírá formální a obsahové náležitosti tohoto jednání, dále vymezuje jednotlivé zákonné důvody, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit, což doplňuje bohatou judikaturou Nejvyššího soudu České republiky, a současný právní stav zhodnocuje. Čtvrtá kapitola poskytuje ucelený výklad výše uvedené problematiky na území Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku se snahou přiblížit tamní aplikaci práva současné úpravě v České republice. Pro znázornění fungování anglického práva je práce doplněna taktéž judikaturou Spojeného království.

Diplomová práce je po metodologické stránce zpracována komparativní metodou, kdy přínosem by zejména mělo být srovnání právních úprav již zmiňovaných států, což přináší závěr této práce. Zpracování neposkytuje pouze dogmatický výklad a neomezuje se pouze na popis stávající právní úpravy, ale analyzuje judikaturní činnost českých i zahraničních

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 234.

² Změny související s rekodifikací soukromého práva byly do zákoníku práce zavedeny zákonem č. 303/2013 Sb.

soudů, což by mělo přinést nový nadhled v této problematice s ohledem na zhodnocení aktuálních rozhodnutí. Získané poznatky autorka práce třídí za využití logických metod a po takto provedené činnosti poskytuje v souvislém a uceleném výkladu.

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru se nachází v zákoníku práce a i zde se úprava omezuje pouze na několik málo paragrafů. Z tohoto důvodu je i po stránce literatury, zejména samostatně se tomuto tématu věnujících monografií, počet zdrojů prakticky nulový. Stěžejními monografiemi jsou zejména publikace Petra Hůrky – Pracovní právo, 2011, a dále publikace prof. Miroslava Běliny – Pracovní právo, 2012. Přínosné pro hlubší pochopení probíraného tématu je i komentované znění zákoníku práce kolektivu autorů pod vedením Miroslava Běliny a dále autorů Margerity Vysokajové, Bohuslava Kahleho a Bohuslava Doležilka. Jelikož je okamžité zrušení pracovního poměru pouhým institutem, nikoliv samostatným právním odvětvím, jsou výklady namísto ucelených monografií vyjádřeny zejména v odborných člancích současných představitelů nauky českého pracovního práva. Práce sleduje vývoj a výklad poskytovaný soudní praxí Nejvyššího soudu České republiky, kdy tato rozhodnutí jsou významnými prameny, které jsou dohledatelné v právním systému Beck-Online či případně ve sbírce rozhodnutí Nejvyššího soudu, která je zveřejněna způsobem umožňující dálkový a nepřetržitý přístup. Pro poznání zahraniční právní úpravy pracovního práva, při zohlednění odlišností angloamerického a kontinentálního právního systému, autorka práce vychází zejména z publikací odborníků – Andrew Burrows – English private law, 2007, Malcolm Sargeant, David Lewis, – Employment Law, 2008. Rozdílne než v České republice jsou stěžejním pramenem práva ve Spojeném království soudní rozhodnutí a obyčeje, ale vlivem prolínání právních systémů dochází k částečné kodifikaci práva i zde. Úpravu pracovního práva nalezneme v *Employment Rights Act 1996*, který odstraňuje roztržitost anglické právní úpravy, avšak určité instituty zde stále absentují a jsou ponechány na úpravě *common law*.

1 Skončení pracovního poměru obecně

Pracovní poměr, jakožto základní druh pracovněprávních vztahů, je sjednáván dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce nebo ZPr). Jedná se o synallagmatický právní vztah, kdy účastníkem pracovního poměru je zaměstnanec a zaměstnavatel. Ze sjednaného pracovního poměru vyplývají pro oba subjekty vzájemná práva a povinnosti, mezi stěžejní patří povinnost zaměstnance vykonávat práci dle pokynů zaměstnavatele a povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci za odvedenou práci finanční odměnu.

Skončení pracovního poměru chápeme jako zánik pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Způsoby skončení pracovního poměru jsou výslovně uvedeny v ustanovení § 48 ZPr. Zákon poskytuje zaměstnanci právní jistotu dosavadní pracovní poměr rozvázat, a to z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Právní úprava se promítá i do postavení zaměstnavatele, který je oprávněn zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, pro kterého nemá uplatnění, nebo který porušuje pracovní povinnosti.³ Je nezbytné, aby právní úprava zakotvující skončení pracovního poměru předcházela sociální nejistotě subjektů pracovního poměru a aby byla poskytnuta ochrana jejich zájmům.⁴

V úpravě skončení pracovního poměru se v nejvyšší míře projevují zásady pracovněprávních vztahů, mezi nejvýznamnější patří zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která je ovlivňována dokumenty Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) a Rady Evropy.⁵

Pracovní poměr končí pouze na základě určité právní skutečnosti, se kterou právo takové právní účinky spojuje. Přesné vymezení těchto právních skutečností, které vedou ke skončení pracovního poměru je nástrojem ochrany stability, a zajišťuje ochranu zájmů obou smluvních stran.⁶ Skončením pracovního poměru zaniká pracovní poměr, avšak to nemusí mít za následek zánik všech práv a povinností mezi bývalými subjekty pracovního poměru., zejména se jedná o práva a povinnosti týkající se odměňování, náhrady škody, utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.

³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 241 – 242.

⁴ GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 2, s. 173.

⁵ Více k dokumentům MOP viz BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 282.

⁶ GUTOVÁ Hana. Aktuální otázky skončení pracovního poměru v souladu s přijetím nového zákoníku práce. In HAMULÁK, Ondřej (ed). *Supplementum na téma: Postavení pracovního práva v rekonstrukci soukromého práva*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci - Právnická fakulta, 2013, s. 58.

Způsoby skončení pracovního poměru lze v českém pracovním právu rozlišovat dle jejich právní povahy a právních důsledků, které způsobují a to následovně⁷:

- a) právní jednání subjektů pracovního poměru,
- b) právní události,
- c) úřední rozhodnutí.⁸

1.1 Skončení pracovního poměru na základě právního jednání

V praxi se nejčastěji setkáváme se skončením pracovního poměru na základě právního jednání subjektů pracovněprávního vztahu. Právní jednání je právní skutečností závislou na vůli subjektů pracovního poměru, které takové jednání činí. Rozlišujeme jednostranná a dvoustranná právní jednání.⁹ Jednostranná právní jednání jsou nejčastěji výsledkem neshody účastníků pracovněprávního vztahu, přičemž jedna ze stran má vůli pracovní poměr ukončit, naproti tomu druhá má zájem v pracovním poměru setrvat. Dvoustranná právní jednání jsou výrazem shodné vůle, která směřuje k ukončení pracovního poměru a to ze stran obou účastníků pracovního poměru.¹⁰

Právní úprava skončení pracovního poměru na základě právního jednání je podrobná a upravuje veškeré náležitosti a právní důsledky z těchto jednání vyplývající. Způsoby skončení pracovního poměru jsou stanoveny taxativním výčtem v ustanovení § 48 odst. 1 ZPr. Jedná se o kogentní ustanovení, tudíž se od této úpravy nelze odchýlit a nelze ji ani dohodou účastníků měnit.¹¹

Mezi způsoby rozvázání pracovního poměru patří:

- a) dohoda o rozvázání pracovního poměru,
- b) výpověď z pracovního poměru,
- c) okamžité zrušení pracovního poměru,

⁷ Obecně pracovní poměr končí dle výše uvedeného, výjimku můžeme spatřovat v pracovním poměru založeným jmenováním na vedoucí pracovní místo. Pracovní poměr vzniká jmenováním pouze v případech stanovených zvláštním právním předpisem a u vedoucích pracovních míst stanovených v § 33 odst. 3 ZPr. Odvoláním z funkce ani vzdáním se z funkce pracovní poměr založený jmenováním nekončí, dochází pouze ke změně druhu vykonávané práce. Pakliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, pak je zde důvod pro výpověď. (BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 445 – 452.)

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 241 – 242.

⁹ U jednostranného právního jednání se nevyžaduje součinnost druhé strany pracovně právního vztahu. Jedinou možností jak právní jednání, mající za následek skončení pracovního poměru zvrátit, je obrátit se na soud a dožadovat se nicotnosti tohoto právního jednání.

¹⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 174; BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 244

¹¹ JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí, I. část. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6, s. 11.

d) zrušení pracovního poměru ve zkušební době.¹²

1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovní poměru

Dohoda, jako jediný dvoustranný způsob rozvázání pracovního poměru, je upravena v ustanovení § 49 ZPr. Jedná se o konsenzus účastníků pracovní poměru, kdy oba projevují shodnou vůli ukončit pracovní poměr. Z uvedeného vyplývá, že návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou může vzejít jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele.¹³ Dohoda se stává perfektní po akceptaci druhou stranou. Byl-li návrh přijat opožděně nebo s výhradami, pokládá se za návrh nový. V praxi užívaný termín „výpověď dohodou“ je zcela chybný, dohoda je dvoustranné právní jednání, oproti tomu výpověď jednostranné, a proto je takovéto označení nesmyslné.¹⁴

Dohodu o skončení pracovního poměru mohou účastníci uzavřít bez jakéhokoli omezení.¹⁵ Tímto způsobem může být skončen kterýkoli druh pracovního poměru – sjednaný jak na dobu určitou, tak i neurčitou. Podstatnou náležitostí dohody je uvedení dne, kterým pracovní poměr končí. Termín ukončení pracovního poměru musí být dostatečně určitý, nemusí být vyjádřen přesným datem, ale musí z něj být patrné, kdy nastane, tedy například dnem ukončení prací, po skončení dovolené apod.

Další obligatorní náležitostí je písemná forma dohody o rozvázání pracovního poměru. Projevy vůle nemusí být zachyceny na těžce listině, může se tedy jednat o písemný návrh dohody a písemné přijetí tohoto návrhu. Další podmínkou platnosti je, že každá ze stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.¹⁶ V dohodě je možno uvést důvod skončení pracovního poměru, sjednání odstupného či vzájemné vypořádání práv a povinností.¹⁷ Povinnost v dohodě na žádost zaměstnance výslovně uvést důvod, pro který pracovní poměr končí, byla zrušena k 1. 1. 2012, zákonem č. 365/2011 Sb. Lze se ztotožnit s názorem Jaroslava Jakubky, který uvádí, že požadavek zákona spočívající v tom, že důvody

¹² Není-li v textu rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výslovně uvedeno, o jaký způsob rozvázání se jedná, může soud posoudit dle skutkového vyličení v textu a dle okolností, za nichž byl projev učiněn, o jaký způsob rozvázání pracovního poměru jde (LANG, Roman, PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008, s. 84).

¹³ BÍČÁKOVÁ, Olga. Dohoda o skončení pracovního poměru. *Veřejná správa*, 2008, roč. 19, č. 14, s. 15.

¹⁴ FETTER, Richard. Dohoda o rozvázání pracovního poměru – nově od 1. ledna 2012. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 11, s. II.

¹⁵ Neuplatní se zde překážky uvedené v § 53 zákoníku práce.

¹⁶ JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6, s. 10 – 13.

¹⁷ LANG, Roman, PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008, s. 84 - 86; Více k uzavírání dohody a k důvodům rozvázání pracovního poměru viz BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 291 – 293.

rozvázání pracovního poměru musejí být na žádost zaměstnance v dohodě uvedeny, se jeví jako absurdní, jelikož text dohody schvalují obě smluvní strany. Uvedení důvodu může mít význam pouze v případě skončení pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů či z tzv. zdravotních důvodů, a to s poukazem na důkazní jistotu zaměstnance, kterému náleží v těchto případech odstupné.¹⁸ Vzhledem k tomu, že právní úprava toto ustanovení již nezná, zaměstnanec nemá na uvedení důvodu nárok, a proto je jeho důkazní situace oslabena, můžeme tedy tvrdit, že ustanovení nebylo nadbytečné a předchozí právní úprava se jeví jako vhodnější.

1.1.2 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranné právní jednání, kterým dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Toto právní jednání může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, avšak u zaměstnavatele je nutné brát ohled na stabilitu zaměstnání zaměstnance, který je v pracovním poměru slabší stranou.¹⁹

Úpravu nalezneme v ustanovení § 50 a násl. ZPr. Typickým aspektem výpovědi je, že pracovní poměr končí až určitou dobu po projevení vůle jedné ze stran. Výpovědní doba je časový úsek, který je ohraničen doručením výpovědi a dnem skončení pracovního poměru uplynutím této doby. Účelem výpovědní doby je poskytnout stranám čas, aby stihli zareagovat a přizpůsobili se nastalé situaci. Výpovědní doba počíná běžet první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a trvá nejméně dva měsíce.²⁰ Odlišnost stanoví ustanovení § 51 a ZPr, kdy pakliže dá výpověď zaměstnanec v souvislosti s přechodem práv a povinností či přechodem výkonu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu, pracovní poměr končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.²¹

Výpověď z pracovního poměru musí být vyhotovená v písemné formě, jinak se k ní nepřihlíží, což zajišťuje právní jistotu účastníků pracovního poměru. Další podstatnou náležitostí výpovědi je skutkové vymezení jejího důvodu. Důvod musí být dostatečně specifikován a není možné pouze odkázat na zákonné ustanovení, uvedený důvod nesmí být

¹⁸ JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6, s. 12.

¹⁹ Zákoník práce omezuje možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele taxativním výčtem výpovědních důvodů. Dále uvádí zákaz výpovědi určitým zaměstnancům, kteří se nacházejí v tíživých životních situacích, a které jsou na základě zákona v tzv. ochranné době (§§ 53, 54 ZPr).

²⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 177 – 181.

²¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2012*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2012, s. 92.

ani dodatečně měněn. Zaměstnanec může podat výpověď i bez udání důvodu, avšak zaměstnavatel musí respektovat dikci zákona, tedy skutkově vymezit jeden z taxativně vyčtených důvodů v § 52 ZPr.²² Důvody, za kterých může zaměstnavatel dát výpověď lze rozčlenit do tří skupin. Do první skupiny řadíme výpověď na základě organizačních důvodů (§ 52 písm. a – c), druhou skupinu tvoří důvody spočívající v osobě zaměstnance (§ 52 písm. d – f) a poslední skupinou je porušování povinností zaměstnance (§ 52 písm. g – h).²³ Doručování výpovědi je upraveno v § 337 ZPr.²⁴

Zaměstnavatel má možnost rozvázat pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců, a to z organizačních důvodů v relativně krátké době. Institut hromadného propuštění upravuje § 62 a násl. ZPr.²⁵

1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným způsobem ukončení pracovněprávního vztahu, uplatní se pouze v mimořádných případech, kdy není možné spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. Jde o jednostranné právní jednání, které může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a to pouze ze zákonem stanovených důvodů. Účinky skončení pracovního poměru okamžitým zrušením nastávají ihned a jsou vázány pouze na doručení písemného projevu vůle. Okamžité zrušení pracovního poměru je upraveno v ustanovení § 55 a násl. ZPr.²⁶ Problematika okamžitého zrušení pracovního poměru je předmětem kapitoly 2. a 3. této diplomové práce.

1.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním, jež umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli zrušit pracovní poměr de facto okamžitě a bez udání důvodu.²⁷ Pracovní poměr je ukončen dnem doručení, nebo dnem, který je v tomto projevu vůle uveden.

²² Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď nicotným právním jednáním pouze v případě, že nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci výpověď dána. (Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. října 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/1996).

²³ BEZOUŠKA, Petr. Skočení pracovního poměru výpovědí v České republice. *Právní fórum*, 2006, roč. 3, č. 7, s. 252 – 257.

²⁴ Ke způsobům doručování viz ZRUTSKÝ, Jaromír. Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru. *Právní rádce*, 2001, roč. VIII., č. 1, s. 15 – 16.

²⁵ RANDLOVÁ, Nataša, OLŠOVSKÁ, Andrea. Hromadné propuštění. *Ekonom*, 2008, roč. 52, č. 3, s. 54.

²⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 188 – 190.

²⁷ Tamtéž, s. 187 – 188.

Zkušební dobu upravuje ustanovení § 35 ZPr, které stanoví, že zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce, popřípadě šest měsíců ode dne vzniku pracovního poměru a umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli ověřit si, zda dohodnutý pracovní poměr odpovídá jejich představám. Není rozhodné, zda byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, či neurčitou. Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Pracovní poměr lze ve zkušební době zrušit z jakéhokoli důvodu, či bez uvedení důvodu, a to písemnou formou²⁸, jak vyplývá z ustanovení § 66 ZPr. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.²⁹

1.2 Skončení pracovního poměru na základě právních událostí

Pracovní poměr může zaniknout taktéž na základě skutečností nezávislých na vůli subjektů pracovního poměru. Tyto skutečnosti se nazývají právní události. Mezi právní události, které vedou v pracovním právu ke skončení pracovního poměru, řadíme uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, smrt, prohlášení za mrtvého (jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele).³⁰

1.2.1 Uplynutí doby

Při sjednání pracovního poměru na dobu určitou je doba jeho trvání časově ohraničena a pracovní poměr končí uplynutím této doby. Nelze vyloučit, aby pracovní poměr na dobu určitou skončil i jinými způsoby rozvázání pracovního poměru. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být dohodnuta přímým časovým údajem, nebo se vztahuje k výkonu určitých prací.³¹ V druhém případě má zaměstnavatel povinnost upozornit zaměstnance na skončení těchto prací, obvykle alespoň tři dny předem. Je-li zaměstnanec náležitě informován, končí pracovněprávní vztah vykonáním těchto prací.

Pakliže zaměstnanec i po uplynutí sjednané doby dále vykonává práci, a to s vědomím zaměstnavatele, platí, že se tento pracovní poměr původně uzavřený na dobu určitou změnil

²⁸ Písemná forma je podmínkou platnosti skončení pracovního poměru tímto způsobem od 1. 1. 2012, kdy předchozí právní úprava umožňovala ústní formu tohoto právního jednání.

²⁹ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – II. část. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, roč. 8, č. 9, s. 30 – 31.

³⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 255.

³¹ Není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem, kdy není pochyb o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí. Ujednání, že „pracovní smlouvy končí nejpozději 7. kalendářním dnem po odvolání z funkce“, není ujednáním o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou. (Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2012, 21 Cdo 512/2001)

na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Jedná se o právní fikci trvání pracovního poměru, která poskytuje ochranu zaměstnanci.³²

1.2.2 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele

Smrt zaměstnance, jakožto právní událost, má za následek skončení pracovního poměru vždy, jelikož mezi základní povinnost zaměstnance řadíme osobní výkon práce, jenž smrtí zaniká. V případě smrti zaměstnavatele musíme rozlišovat, zda jde o fyzickou či právnickou osobu. U osoby fyzické pracovní poměr smrtí končí, s výjimkou případu pokračování v živnosti.³³

Dle ustanovení § 328 ZPr nezanikají smrtí peněžité práva. Mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu přecházejí do zákonem stanovené výše na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Není-li takovýchto osob, stávají se taková práva předmětem dědictví. Naopak smrtí zaměstnance zanikají peněžité práva zaměstnavatele, pakliže nejde o práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, nebo která byla zaměstnancem uznána co do důvodu i výše před jeho smrtí a dále práva na náhradu škody, způsobenou úmyslně.³⁴

Totožné právní následky jako je smrt zaměstnance či zaměstnavatele má jejich prohlášení za mrtvé. Soud rozhoduje rozsudkem, pakliže nelze se zřetele ke všem okolnostem usoudit, že žijí. Pracovní poměr zaniká dnem právní moci rozsudku o prohlášení za mrtvého, pakliže rozhodnutí bude dodatečně zrušeno, pracovní poměr se neobnovuje.³⁵

1.3 Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí je někdy zařazováno mezi způsoby skončení pracovního poměru na základě právní události, avšak jedná se o tak specifické případy, že jim bude vyhrazena samostatná podkapitola. Jedná se o případy skončení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Tato situace se týká pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti, tudíž jsou tyto případy skončení pracovního poměru v praxi ojedinělé.

Důvody pro skončení pracovního poměru tímto způsobem jsou uvedeny v § 48 odst. 3 ZPr. Podkladem pro skončení pracovního poměru je rozhodnutí o zrušení povolení

³² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 176.

³³ JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6, s. 10 – 11.

³⁴ § 328 Zákoníku práce

³⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 288.

k pobytu³⁶, rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky³⁷ a uplynutí doby, na kterou bylo vydáno příslušné rozhodnutí.³⁸ Jde o případy, kdy cizí státní příslušník či osoba bez státní příslušnosti nemůže dále setrvávat na území České republiky, tudíž zde nemůže ani vykonávat práci. Je-li takové rozhodnutí vydáno či uplynula-li doba stanovená v příslušném rozhodnutí o povolení k pobytu, končí pracovní poměr bez nutnosti rozvázat jej jinak.³⁹

³⁶ Povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu cizince mohou Policie ČR nebo ministerstvo vnitra zrušit jen z důvodů uvedených v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. V rozhodnutí určí lhůtu k vycestování, posledním dnem této lhůty končí pracovní poměr.

³⁷ Trest vyhoštění lze uložit na dobu od 1 roku do 10 let nebo na dobu neurčitou. Dnem právní moci odsuzujícího rozsudku končí pracovní poměr.

³⁸ Jde o povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR, dále tzv. zelená nebo modrá karta (89 - 101 zákona č. 435/2004 Sb., zákon zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen ZOZ). Povolení k zaměstnání se vydává na dobu maximálně dvou let, o prodloužení rozhoduje Úřad práce ČR. Uplynula-li doba, na niž bylo povolení vydáno, končí posledním dnem této doby pracovní poměr.

³⁹ JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6, s. 11.

2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Právní úprava institutu okamžitého zrušení pracovního poměru je zakotvena v ustanovení § 55 zákoníku práce. Toto kogentní ustanovení dává zaměstnavateli dvě možnosti, za kterých může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit. V prvním případě jde o situaci, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Druhým případem je poté situace, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. V odstavci druhém zákonodárce zakotvil ochranu určitých skupin zaměstnanců ve specifických životních situacích. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, kterým zaměstnavatel vyjadřuje svou vůli pracovní poměr se zaměstnancem zrušit s okamžitou platností. Aby bylo okamžité zrušení pracovního poměru platným právním jednáním, musí splňovat náležitosti stanovené zákonem. Obecnou úpravu nalezneme v občanském zákoníku (dále jen OZ), dále též v zákoníku práce,⁴⁰ konkrétně v části první, hlavě páté, kde jsou tyto náležitosti formulovány s ohledem na nicotnost právního jednání v pracovním právu.⁴¹ Jedná se o bezchybně projevenou vůli, náležitosti obsahu, formy a subjektů. Každé právní jednání v pracovním právu, tedy i okamžité zrušení pracovního poměru, musí být zaměstnavatelem učiněno svobodně, vážně, určitě a srozumitelně.⁴² Náležitostmi obsahu, formy a subjektů se zabývá následující podkapitola.

Výklad povahy okamžitého zrušení pracovního poměru a jeho následná aplikace si vyžaduje nejprve vysvětlení pojmu výjimečnost, který zákon uvádí ve větě první § 55 odst. 1. Obsah tohoto pojmu bude naplněn pouze v tak závažných případech, kdy zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci porušil a po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával

⁴⁰ Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce je založen na principu subsidiarity, kdy zákoník práce je předpisem speciálním, jehož ustanovení blíže specifikují obecnou úpravu. Z tohoto důvodu se ustanovení zákoníku práce aplikují přednostně.

⁴¹ Dle ustanovení §20 ZPr však není možné se neplatnosti dovolávat, bylo-li již započato plnění a tímto jednáním vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

⁴² § 551 – 553 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

až do konce výpovědní doby.⁴³ Musí se jednat o takové jednání zaměstnance, kdy do budoucna není možné pokračovat v tomto pracovním vztahu a pro zaměstnavatele by další setrvání pracovního poměru bylo neúnosné.⁴⁴ Pojem výjimečnost není zákonem blíže definován, avšak vyjadřuje se k němu jak odborná literatura, tak i judikatura. Výjimečnost spočívá zejména v tom, že právní účinky tohoto druhu skončení pracovního poměru nastávají okamžitě a to pro zaměstnance představuje nepředvídatelný a nenadálý zásah do jeho právního i ekonomického postavení.⁴⁵

2.1 Hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru

Hmotněprávní podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou obecné a zvláštní, které jsou definovány odlišně pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele. Jelikož se jedná o závažný zásah do práv zaměstnance, zákon stanoví hmotněprávní podmínky pro aplikaci tohoto institutu taxativně.⁴⁶ Věcné a formální podmínky platnosti okamžitého zrušení jsou uvedeny v § 60 ZPr, avšak je nutné mít na paměti ustanovení části první, hlavy páté, kde jsou vymezeny obecné náležitosti.

Ustanovení § 60 a náležitosti v něm obsažené zpřísňují obecnou úpravu s ohledem na postavení zaměstnance jako slabší strany. Mezi tyto hmotněprávní podmínky řadíme písemnou formu, skutkové vymezení taxativně stanovených důvodů a v neposlední řadě doručení ve stanovené lhůtě.⁴⁷

Pokud jde o písemnou formu právního jednání, je nutné, aby byl tento projev vůle zachycen na konkrétní listině, a to i s podpisem osoby, která pracovní poměr ruší. Toto právní jednání se stává perfektním okamžikem podpisu oprávněné osoby.⁴⁸ Podpisem se zaměstnavatel ztotožňuje s projevem vůle zachyceným v textu, nenaplnění požadované formy způsobuje nicotnost právního jednání, a to i přesto, že důvod, pro nějž lze pracovní poměr okamžitě zrušit, zde existuje.⁴⁹ Může se jednat o podpis samotného zaměstnavatele, ale i o podpis jeho zmocněnce. Statutární orgán je k tomuto jednání oprávněn v případě, že

⁴³ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 23. května 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994 ; K pojmu výjimečnost se vyjadřuje také BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 350.

⁴⁴ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. R 17/1972

⁴⁵ LANG, Roman, PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008, s. 102.

⁴⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 314 – 315.

⁴⁷ Ustanovení o doručování - § 334ZPr; Podrobněji k striktním pravidlům pro doručování viz HAVRAN, Radek. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. *Právo a zaměstnání*, 2002, č. 6, s. 9 – 11.

⁴⁸ Srov. Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/1995

⁴⁹ HAVRAN, Radek. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. 8, č. 6, s. 9.

zaměstnavatelem je právnická osoba. Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, je k podpisu oprávněna tato osoba. Pokud se jedná o zmocněnce, může jím být jiný zaměstnanec, který je k tomuto jednání pověřen či oprávněn a je-li to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby, nebo je-li to vzhledem k pracovnímu zařazení této osoby obvyklé. V případě, že zaměstnavatelem je stát, právní jednání ve smyslu okamžitého zrušení pracovního poměru činí organizační složky státu, které vykonávají práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích.⁵⁰

Druhou hmotněprávní náležitostí je skutkové vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. Je nutné podotknout, že se musí jednat o jeden z taxativně stanovených důvodů uvedených v zákoně, tyto důvody nelze nijak rozšiřovat.⁵¹ Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být vymezen tak, aby nemohl být zaměněn s jiným. Je třeba, aby byl tento důvod konkretizován do té míry, aby bylo zaměstnanci zřejmé, proč je s ním okamžitě rušen pracovní poměr a jaké právní důsledky z toho pro něj plynou.⁵² Proto nepostačí, aby zaměstnavatel uvedl pouze zákonnou dikci, tzn., že nelze důvod specifikovat pouze slovy zákona, avšak je nutné náležitě jej objasnit, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je tento důvod spatřován.⁵³ Tyto skutečnosti není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné pouze v případě, kdy by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr zrušen.

Závěrem je nezbytné uvést, že není potřebné, aby listina obsahující projev vůle o skončení pracovního poměru v sobě zahrnovala údaj o tom, kdy se zaměstnavatel o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl, nebo kdy tento důvod vznikl.⁵⁴

Účinky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nenastávají, jak by mohlo vyplývat ze shora uvedeného, okamžikem, kdy se zaměstnanec o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl, ale dnem, kdy mu bylo jednostranné právní jednání směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru doručeno.⁵⁵ Po doručení nastávají právní účinky

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 351.

⁵¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 315.

⁵² LANG, Roman, PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008, s. 102-103.

⁵³ Více ke konkretizaci zákonného důvodu srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdo 198/1996 a Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/1999

⁵⁴ Více k nepotřebnosti uvádění podrobností viz Rozhodnutí Nejvyššího soudu, ze dne 13. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 351.

tohoto jednání, pracovní poměr v tomto případě končí ihned,⁵⁶ neplyne tedy žádná výpovědní lhůta a pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zaniká.⁵⁷

2.2 Ostatní specifika okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžikem perfekce právního jednání zaniká možnost jej odvolat. Protože zákoník práce o odvolání v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru nehovoří, vycházíme z ustanovení občanského zákoníku (§ 572), jakožto obecného právního předpisu. Toto tvrzení podporuje i judikatura.⁵⁸ Dle rozsudku Městského soudu v Brně nelze za odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru považovat ani případ, kdy zaměstnavatel zaměstnanci po okamžitém zrušení pracovního poměru dá ještě výpověď. Zároveň toto rozhodnutí zdůrazňuje, že okamžité zrušení pracovního poměru nelze platně odvolat.⁵⁹

Jaroslav Zachariáš rozebírá ve svém článku možnost, resp. nemožnost odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Ztotožňuje se s judikaturou Nejvyššího soudu, kdy uvádí, že jakmile bylo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručeno, není možné jej odvolat. Dále uvádí, že není možné, aby zaměstnavatel zrušil se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, poté si věc rozmyslel a tento projev vůle odvolal. Pracovní poměr je skončen doručením, proto by bylo toto pozdější odvolání právně neúčinné, jelikož pracovní poměr skončil v mezidobí. Lze se přiklonit k názoru, že pokud by došlo k odvolání, bylo by to možné považovat za novou ofertu, nabídku k uzavření pracovního poměru. Jediným možným způsobem, kterým může k odvolání zrušení pracovního poměru dojít, je pravomocné rozhodnutí soudu o vyslovení neplatnosti právního jednání na základě žaloby na určení neplatnosti podanou zaměstnancem.⁶⁰

V ustanovení § 58 ZPr jsou vymezeny lhůty, které musí zaměstnavatel dodržet při okamžitém zrušení pracovního poměru a to z důvodu, aby byla zachována právní jistota zaměstnance. Subjektivní lhůta činí dva měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu, který vede k okamžitému zrušení pracovního poměru, dozvěděl. Zákon však stanovuje

⁵⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007, s. 113.

⁵⁷ Právní úprava doručování je zakotvena v § 334 n. zákoníku práce; Více k problematice doručování viz JOUZA, Ladislav. Změny v doručování pracovněprávních písemností. *Právní rádce*, 2009, roč. 17, č. 9, s. 38 – 41.

⁵⁸ KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce ve znění k 1. 5. 2004 : komentář, obsáhlá judikatura*. Praha: Eurounion, 2004, s. 223.; Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. října 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/1996

⁵⁹ Rozhodnutí Městského soudu v Brně ze dne 2. dubna. 1996, sp. zn. 49 C 437/1994

⁶⁰ ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právník*, 1998, roč. 137, č. 8, s. 736.

i objektivní lhůtu, která činí jeden rok a to od okamžiku, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Tyto lhůty jsou prekluzivní, tzn., že i při splnění všech zákonných předpokladů pro rozvázání pracovního poměru by toto právní jednání bylo považováno za neplatné. Pro počátek běhu subjektivní lhůty je rozhodující okamžik, kdy se zaměstnavatel o důvodu skutečně, prokazatelně dověděl.⁶¹ Podezření, či pouhá domněnka, že zde existuje důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, je v tomto případě irelevantní. Musíme vycházet z faktu, že k tomu, aby se zaměstnavatel o důvodu prokazatelně dozvěděl, předchází šetření či potřebné zjištění zda rozhodné skutečnosti opravdu nastaly.⁶²

Pracovní poměr může být okamžitě zrušen bez ohledu na to, jakým způsobem vznikl. Judikatura dovodila, že i pracovní poměr založený volbou či jmenováním lze okamžitě zrušit, a to bez ohledu na to, že by před tímto zrušením musel být zaměstnanec ze své funkce odvolán či se jí předem vzdát.⁶³

Zákoník práce nezná překážku okamžitého zrušení pracovního poměru po skončení pracovního poměru jiným způsobem. Lze si představit situaci, kdy zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď a v průběhu výpovědní lhůty neplní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tzn., že nedochází do zaměstnání, nevykonává svou práci řádně, či dokonce poškozují majetek zaměstnavatele. V takovém případě musí být zaměstnavateli zaručena možnost skončit se zaměstnancem pracovní poměr i po jiném způsobu rozvázání. Tento fakt potvrzuje i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí, kde uvádí, že zákoník práce ani jiné právní předpisy nevyklučují rozvázání téhož pracovního poměru vícero právním jednáním. Jednotlivá právní jednání se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.⁶⁴

Pracovní poměr je možno okamžitě zrušit i během zkušební doby. Jde o možnost, která stojí vedle zrušení pracovního poměru dle § 66 ZPr. Rozhodnutí Nejvyššího soudu uvádí, že pokud zaměstnavatel označí dokument „okamžité zrušení pracovního poměru“ a tento dokument splňuje zákonné náležitosti, nelze se odvolávat na fakt, že ke zrušení došlo

⁶¹ V ustanovení § 58 nalezneme úpravu dvou výjimek, které se váží k běhu subjektivní lhůty. První výjimkou je případ, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z pracovního poměru v cizině. Subjektivní lhůta počíná běžet až dnem návratu zaměstnance z ciziny. Druhou výjimkou je případ, kdy v průběhu subjektivní lhůty se stane zaměstnancovo jednání, které porušuje povinnosti zakotvené v právních předpisech vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu. Nová subjektivní lhůta počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledcích tohoto šetření. (BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 25 – 27.)

⁶² PUTNA, Mojmir in ŠVESTKA, Jirí a kol. *Občanský zákoník I, II*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009, s. 376 – 379 (§ 60).

⁶³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. května. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005

⁶⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. června. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000

ve zkušební době, a že by tedy měla být tato vůle posouzena jako zrušení pracovního poměru ve zkušební době.⁶⁵

2.3 Jednotlivé důvody okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, představují dva spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru, které jsou zcela samostatné.⁶⁶ Dále je nutné poukázat na fakt, že jde o právo zaměstnavatele zrušit pracovní poměr, ne o jeho povinnost, tzn., v případě, kdy je zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců anebo v případě, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, nemusí k rozvázání pracovního poměru vůbec dojít.

2.3.1 Trestný čin

V ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) nalezneme dvě situace, za kterých je možno okamžitě zrušit pracovní poměr. V prvním případě jde o skutečnost, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. V druhém případě se musí jednat o pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin, spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Trestný čin je definován trestním zákoníkem. Jedná se o protiprávní čin, který trestní zákoník označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v trestním zákoně.⁶⁷ Trestní zákoník rozeznává dvě formy zavinění, úmysl a nedbalost. Pro okamžité zrušení pracovního poměru je vyžadováno spáchání úmyslného trestného činu a to v obou případech.

Tyto dvě situace mají dále společné to, že se musí jednat o pravomocné rozhodnutí soudu. Rozhodnutí je pravomocné tehdy, kdy proti němu již nelze podat opravný prostředek. Toto může nastat v případě, kdy se osoby oprávněné podat opravný prostředek tohoto práva vzdaly nebo jej výslovně vzaly zpět, nebo po uplynutí lhůty k podání opravného prostředku.

⁶⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004

⁶⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000

⁶⁷ § 13 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Pokud byl podán opravný prostředek a soud druhého stupně rozhodnutí změnil, nabývá právní moci vyhlášením, soud druhého stupně může opravný prostředek osoby oprávněné odmítnout a poté nabývá právní moci vydáním usnesení o odmítnutí.⁶⁸ V případě, že bylo rozhodnutí zrušeno na základě podání mimořádného opravného prostředku, nemá toto rozhodnutí na platnost okamžitého zrušení vliv, jelikož se stav posuzuje k okamžiku, kdy zaměstnavatel takové právní jednání učinil.⁶⁹

2.3.2 Porušení pracovních povinností

V ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) je uveden druhý důvod pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci.⁷⁰ Je nutné naplnit dvě podmínky, a to kumulativně. Musí dojít k porušení povinnosti a toto porušení musí dosáhnout zvláště hrubé intenzity.⁷¹ Zákoník práce rozlišuje tři stupně intenzity porušení pracovních povinností. Jedná se o méně závažné porušení pracovních povinností, závažné porušení a porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Zákon toto porušení kategorizuje, avšak již nestanovuje definici těchto pojmů. První dva typy porušení představují důvod pro skončení pracovního poměru výpovědí.⁷²

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) řadíme k právním normám s relativně neurčitou hypotézou. Je v diskreci soudu, aby posoudil intenzitu porušení v jednotlivých případech a tím tak sám vymezil hypotézu právní normy z předem neomezeného okruhu okolností. Při zkoumání intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji při plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž k porušení došlo, k míře zavinění zaměstnance, k důsledkům porušení pro

⁶⁸ JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo procesní*. 2. vydání. Praha: Leges, 2013, s. 448 – 453.

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 352 – 353; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovně právních. I skončení pracovního poměru. II nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. Praha: ASPI, 2002, s. 51. (R 14/1972)

⁷⁰ Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem – tento pojem nahradil dříve užívaný pojem porušení pracovní kázně, a to od 1. 1. 2007.

⁷¹ Aby došlo k porušení, musí být splněny dva předpoklady, a to protiprávnost, tedy objektivně existující rozpor se stanoveným pravidlem a zavinění, ať už úmyslné či nedbalostní, tedy psychický vztah zaměstnance k jeho jednání, které je protiprávní, jednání či opomenutí zaměstnance. (BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 14.)

⁷² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 184 – 186; HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1112; SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnanců – jak ji předcházet a jak ji postihovat. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 7, s. 236.

zaměstnavatele, ke způsobení škody apod.⁷³ Pro rozhodnutí v konkrétním případě nelze stanovit podmínky pro posuzování intenzity porušení povinnosti předem, nelze zužovat řešení dané otázky na stanovení jediné podmínky, která, byla-li by naplněna, vedla by k rozhodnutí o tom, že povinnost zaměstnance byla či nebyla porušena v dané intenzitě.⁷⁴

Za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze považovat vedle zákoníku práce⁷⁵ také jiné právní předpisy,⁷⁶ dále pracovní řád, pracovní smlouvu, nebo pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance.⁷⁷ Charakter porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci je závislý vždy na konkrétní situaci. Je nutné zohlednit veškeré okolnosti případu. Stanovení porušení povinnosti ve vnitřním řádu či jiném vnitřním předpise, se kterými zaměstnavatel spojuje porušení povinností dle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr je pro soud irelevantní.⁷⁸

K porušení povinností zaměstnance může dojít i mimo dobu výkonu práce, jelikož pracovní poměr trvá nezávisle na stanovené pracovní době.⁷⁹ K porušení ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZPr může dojít i během pracovní cesty, pakliže má ale porušení souvislost s výkonem práce v pracovním poměru jak časovou, místní, tak zejména věcnou souvislost.⁸⁰

Nejčastěji se v praxi setkáváme se zvláště hrubým porušením povinností, které spočívá v požití alkoholu na pracovišti či výkonem práce pod vlivem alkoholu, neomluvné absenci,

⁷³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo3178/2010; Více k důvodům vymezeným judikaturou Nejvyššího soudu viz HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 75 – 76.

⁷⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo1228/1999

⁷⁵ Ustanovení §§ 38 odst. 1 písm. b), 301, 304, 302 (pro vedoucí zaměstnance), 303 (zaměstnanci ve veřejném sektoru).

⁷⁶ Např. vykonává-li zaměstnanec práci řidiče je povinen dodržovat povinnosti plynoucí ze zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 354.)

⁷⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. února 2001, sp. zn. 21 Cdo971/2000; Více k tématu BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 14.

⁷⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. července 2002, sp. zn. 21 Cdo1987/2001

⁷⁹ V době kdy se zaměstnanec nachází v dočasné pracovní neschopnosti, nevzniká mu nárok na mzdu a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci, proto nemůže dojít k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. S tímto závěrem se lze ztotožnit ze samotné logiky věci, avšak z praktických důvodů by měla být zaměstnavateli poskytnuta určitá součinnost ze strany zaměstnance i v době pracovní neschopnosti (Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. června 2012, sp. zn. 21 Cdo977/2011; HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012, 247 s. 80 – 84.)

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 354; Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. března 2007, sp. zn. 21 Cdo633/2006

útoku na majetek zaměstnavatele, ať již přímým či nepřímým, v hrubém slovním napadení a v konkurenčním jednání.

Alkohol na pracovišti

Zaměstnanec se ve funkci justičního čekatele dopustil hrubého porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci tím, že na pracovišti jevil známky požití alkoholických nápojů, které potvrdila dechová zkouška a to poté, kdy byl upozorněn vytýkacím dopisem nadřízeného na možnost výpovědi, případně okamžitého zrušení pracovního poměru v souvislosti s tímto jednáním. Zaměstnanec namítal, že se jednalo pouze o „zbytkový alkohol“, tedy, že neporušil povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Soud neshledal tyto argumenty zaměstnance relevantními, přihlédl k výjimečnosti požadavků kladených na morální kvality a chování justičního čekatele, jako budoucího soudce a také k tomu, že k porušení došlo opakovaně, a že na toto chování byl zaměstnanec již upozorněn. Pracovní poměr nemohl být skončen jinak než okamžitě, jelikož na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí případné výpovědní lhůty, jelikož nelze vyloučit, s ohledem na problémy zaměstnance s alkoholem, že se na pracoviště dostaví opět pod vlivem alkoholu i ve výpovědní lhůtě.⁸¹

Soud dospěl k odlišnému závěru v případě, kdy zaměstnanec na pozici vrátný-hlídač byl v průběhu pracovní směny pod vlivem alkoholu, což bylo prokázáno laboratorním vyšetřením krve, při kterém byla zjištěna přítomnost 1,1 promile alkoholu v krvi. Zaměstnanec sice svým jednáním porušil své povinnosti, avšak s ohledem na osobu zaměstnance, který pracoval u zaměstnavatele více než 30 let, byl hodnocen jako svědomitý a řádný pracovník, s ohledem na jeho pracovní zařazení, a na další okolnosti případu, se nejednalo o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností, které by bylo důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru.⁸²

Zaměstnanec může odmítnout dechovou zkoušku prokazující přítomnost alkoholu v krvi, avšak z tohoto jednání nelze dovozovat přítomnost alkoholu v krvi.⁸³ Odmítnutí podrobit se dechové zkoušce musí být vždy vztaženo na konkrétní případ a musí být přihlédnuto ke všem okolnostem, jakož i k pozici zaměstnance a k jím vykonávané práci,

⁸¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo689/2006

⁸² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo2021/2001

⁸³ Při hodnocení intenzity porušení pracovních povinností z důvodu odmítnutí dechové zkoušky na alkohol je nutné zohlednit postavení zaměstnance na pracovišti a okolnosti, za kterých zaměstnanec dechovou zkoušku odmítl. (Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo2667/2003)

Jelikož již samotné odmítnutí by v určitých případech mohlo vést k porušení povinností zaměstnance.

Neomluvená absence

Pracovní poměr se vyznačuje pravidly, která zajišťují, aby z existence pracovněprávního vztahu měli prospěch jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. V současné době se můžeme setkat s četnými případy, kdy zaměstnanec do práce dochází pozdě, nebo vůbec a to i v řádu několika dnů, aniž by se předem zaměstnavateli omluvil. Neomluvená absence může mít pro zaměstnavatele vážné důsledky. Jelikož pracovněprávní vztah je vztahem synallagmatické povahy, zaměstnanec ztrácí nárok na finanční odměnu za dobu jeho nepřítomnosti.⁸⁴

Zaměstnanec se nedostavil po dobu dvou pracovních dnů na pracoviště a toto jednání bylo shledáno jako neomluvená absence, která ohrozila provoz zaměstnavatele a vedla ke vzniku škody. Soud zde přihlédl i k dalším okolnostem případu, zejména k zaměstnancovým problémům s plněním pracovních povinností i v době před zjištěnou neomluvenou absencí a k tomu, že toto jednání bylo negativně vnímáno i ostatními pracovníky.⁸⁵

Dalším případem absence na pracovišti v pracovní době byla situace, kdy se zaměstnanec na začátku pracovní doby dostavil na pracoviště a vyznačil v souladu s interními předpisy zaměstnavatele svůj příchod do zaměstnání, vzápětí však pracoviště opustil a zbytek pracovní doby strávil mimo své pracoviště a zabýval se vlastními soukromými záležitostmi. Krátce před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a vyznačil svůj odchod tak, jako by zde celou pracovní dobu strávil výkonem sjednané práce. V tomto jednání lze spatřovat hrubé porušení pracovních povinností, kdy zaměstnanec předstírá výkon práce a pokouší se získat na zaměstnavateli konkrétní výhodu – mzdu za práci, kterou nevykonal. Toto jednání je možné hodnotit jako útok na majetek zaměstnavatele, a to způsobem nepřímým, spočívajícím v odčerpání části majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění.⁸⁶

V následujícím případě soud hodnotil jednání zaměstnance, který v době své nepřítomnosti zajistil výkon své práce jiným zaměstnancem, který se vydával za dotyčnou osobu a podepisoval se jeho jménem na příslušné doklady. Dospěl ke stanovisku, že takové

⁸⁴ Nevyplacení mzdy je jedna z více možností jak postihnout neomluvenou absenci, další možnosti lze spatřovat v krácení dovolené, rozvázání pracovního poměru, popřípadě náhrada škody či smluvní pokuta. Více k těmto možnostem viz SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnanců – jak ji předcházet a jak ji postihnout. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 7, s. 233 – 237.

⁸⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2000, sp. zn. 21 Cdo2053/1999

⁸⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

počinání zaměstnance na pracovišti nevede ke snížení intenzity porušení pracovních povinností, ba naopak, v konečném výsledku může vést k daleko vážnějším důsledkům.⁸⁷

Útok na majetek zaměstnavatele

Jak již bylo uvedeno výše, rozlišujeme nepřímý a přímý útok na majetek zaměstnavatele, který zahrnuje zejména krádež, poškození či zneužití majetku.

Jako příklad lze uvést konkrétní situaci, kdy vedoucí zaměstnanec nechal vyvézt z areálu zaměstnavatele materiál, který ukryl pod odpad, jenž měl být vyvezen. Zaměstnavatel toto jednání označil jako krádež, které se však zaměstnanec nedopustil, jelikož hodnota majetku nedosáhla požadované částky. Jednání, které zaměstnavatel kvalifikoval jako krádež, může být dle názoru soudu považováno za jednání porušující zaměstnancovy povinnosti zvláště hrubým způsobem, a to i v případě nenaplnění skutkové podstaty trestného činu krádeže.⁸⁸

Konkurenční jednání

Z ustanovení § 304 ZPr vyplývá, že zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávat i jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, ale pouze s jeho předchozím písemným souhlasem. Zde můžeme spatřovat ochranu zaměstnavatele před zamezením profesní konkurence jeho zaměstnance za trvání pracovního poměru. V praxi se setkáme s mnohými případy, kdy zaměstnanec vykonává jinou výdělečnou činnost, shodnou s činností zaměstnavatele, ale písemný souhlas mu není udělen.⁸⁹

Zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem tak, že se stal společníkem a členem dozorčí rady společnosti s ručením omezeným, která měla v předmětu podnikání zapsány činnosti, které se shodovaly s některými činnostmi zapsanými v předmětu podnikání zaměstnavatele. Zaměstnanec začal bez vědomí organizace vykonávat výdělečnou činnost, přičemž všichni pracovníci organizace byli předem upozorněni, že porušení povinností vyplývajících pro ně v této souvislosti bude považováno za porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem a může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Soud v tomto případě dospěl k závěru, že za výdělečnou činnost je třeba považovat také to, že pracovník je jednatelem nebo členem

⁸⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo2842/2004

⁸⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. července 2004, sp. zn. 23 Co 305/2004

⁸⁹ ŠIMEČKOVÁ Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 90 – 97.

dozorčí rady ve společnosti s ručením omezeným, která má předmět podnikání shodný s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, i když společnost nevyvíjí dočasně nebo trvale jakoukoliv činnost.⁹⁰

Další způsoby hrubého porušení pracovních povinností

Zaměstnavatel může přiměřeným způsobem sledovat internetové stránky, které zaměstnanec v pracovní době navštěvuje. Tímto dochází ke kontrole zákazu užívání výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro zaměstnancovu osobní potřebu.⁹¹ Podstatou kontroly není zjištění obsahu navštěvovaných stránek, ale pouze to, zda zaměstnanec prohlíží internetové stránky, které nesouvisejí s výkonem jeho práce, a proto se nemůže jednat o neoprávněný zásah do soukromí zaměstnance. K tomuto názoru dospěl Nejvyšší soud v případě, kdy zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnancem, který v rozmezí jednoho měsíce strávil v pracovní době celkem 102,97 hodin neefektivní prací na počítači, ačkoli toto jednání bylo zakázáno pracovním řádem.⁹² Z povahy pracovněprávního vztahu jako takového vyplývá, že zaměstnanec ve chvíli, kdy mu práce není přidělena, nemůže pracovní dobu naplnit volnočasovými aktivitami, k nimž bez souhlasu užívá prostředků mu svěřených zaměstnavatelem. Jakékoli nakládání s majetkem, ke kterému nedal zaměstnavatel souhlas, je zásahem do jeho vlastnického práva. Z tohoto vyplývá přiměřená možnost kontroly ze strany zaměstnavatele.⁹³

V dalším případě se zaměstnanec dopustil hrubého porušení pracovních povinností tím, že hrubým způsobem verbálně napadl zákazníka zaměstnavatele. Soud dospěl k závěru, že verbální útok na zákazníka při výkonu zaměstnancovy práce je hrubým porušením pracovních povinností, jelikož zaměstnanec si má počínat tak, aby jednal v souladu se zájmy zaměstnavatele, mezi něž patří snaha o spokojenost zákazníka, a to nejen plněním pracovních úkolů, ale i jeho chováním. Takové jednání zaměstnance by v konečném důsledku mohlo způsobit zaměstnavateli majetkovou újmu.⁹⁴

Naproti tomu hrubého porušení pracovních povinností nedosahuje případ, kdy zaměstnanec ve funkci mzdového účetního okopíroval interní dokumenty, které se týkaly

⁹⁰Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/1998

⁹¹ § 316 ZPr zakazuje zaměstnancům užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu. Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a to přiměřeným způsobem. Zaměstnavatel nesmí narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti tím, že jej podrobuje např. skrytému sledování.

⁹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

⁹³ MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 5, s. 175.

⁹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001

pracovní náplně a funkčního a platového zařazení jiných zaměstnanců. Tyto údaje použil při domáhání se ochrany svých práv, přestože o nich měl zachovávat mlčenlivost. Jelikož toto jednání nezpůsobilo zaměstnavateli ani dotčeným zaměstnancům žádnou újmu, a jelikož tyto údaje byly podkladem pro stížnost ke kontrolnímu orgánu, kde poukazoval na platovou diskriminaci své osoby, nebylo v tomto jednání spatřováno hrubé porušení pracovních povinností.⁹⁵

Z výše nastíněné rozhodovací praxe soudu lze vypožorovat významnou úlohu judikaturní činnosti, kdy z důvodu užití zákonodárcem neurčitého pojmu - porušení povinností zvláště hrubým způsobem, je nezbytné při aplikaci volné úvahy soudu konkretizovat míru a závažnost jednání zaměstnanců při výkonu jejich pracovní činnosti. Lze se ztotožnit s názorem, že intenzita porušení pracovních povinností se odvíjí jednak od pracovní pozice zaměstnance, náplně jeho práce a v neposlední řadě z dopadů tohoto jednání na okolí. Vždy musí být přihlédnuto k okolnostem konkrétního případu, proto nelze očekávat totožné závěry soudu v obdobných případech. V konkrétních situacích se okamžité zrušení pracovního poměru jeví mnohdy jako unáhlené jednání zaměstnavatele a jelikož se jedná o výjimečný institut, měl by být používán uvážlivě, s ohledem na možnost uplatnění i jiných prostředků nápravy, například disciplinárních opatření. Avšak na druhou stranu nelze očekávat setrvání v pracovním poměru se zaměstnancem, který se dopustil tak závažného jednání vůči zaměstnavateli, jež mezi nimi narušilo vzájemnou důvěru, které je podstatnou náležitostí pro řádný výkon pracovních povinností a kdy již nelze očekávat její obnovení.

⁹⁵Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2009, sp. zn. 21 Cdo2633/2008

3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zákoník práce umožňuje zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr dle ustanovení § 56. Stejně jako při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se jedná o kogentní ustanovení, které dává zaměstnanci dvě možnosti, jak pracovní poměr okamžitě zrušit. V obou případech se jedná o situace, kdy není možno po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby nadále v pracovním poměru setrval.

Stejně jako u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele lze i zde spatřovat stejné hmotněprávní podmínky a další aspekty tohoto právního jednání. Jedná se tedy o jednostranné právní jednání, jehož doručením nastávají účinky skončení pracovního poměru, a to bez ohledu na způsob založení pracovního poměru. Pracovní poměr lze okamžitě zrušit jak ve zkušební době, tak i v průběhu výpovědní lhůty.⁹⁶

3.1 Jednotlivé důvody okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit pouze ve dvou případech, a to za předpokladu, jestliže podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Druhou možností zaměstnance, jak pracovní poměr okamžitě zrušit je případ, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Tyto dva důvody představují na sobě nezávislé situace, kdy se zaměstnanec ocitá v neúnosném postavení a jediné nutné řešení spočívá v okamžitém rozvázání pracovního poměru.⁹⁷

Z důvodu ochrany zaměstnance, jako slabší strany, mu náleží dle § 56 odst. 2 ZPr náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, které odpovídá délce výpovědní doby.

3.1.1 Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance

Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance a s ním spojená ztráta způsobilosti vykonávat práci bez vážné újmy zdraví sama o sobě nezakládá důvod pro okamžité zrušení pracovního

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 359 – 360.

⁹⁷ § 56 ZPr

poměru. Nejedná se pouze o nezpůsobilost vykonávat dosavadní práci, ale i o situaci, kdyby bylo pokrčování v práci vážně ohroženo jeho zdraví. Nezpůsobilost musí být stanovena kvalifikovaným způsobem. Je tedy nutné, aby zde došlo k naplnění další podmínky, kterou je prohlášení nezpůsobilosti prostřednictvím lékařského posudku.⁹⁸

Tento lékařský posudek musí výslovně stanovit, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“.⁹⁹ Fyzická nebo právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotnických služeb a která má se zaměstnavatelem uzavřenou písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, je oprávněna vydat takový lékařský posudek.¹⁰⁰ Domnívá-li se jedna ze stran, že lékařský posudek je nesprávný, může se obrátit s žádostí o přezkoumání na poskytovatele, který posudek vydal. Nevyhoví-li poskytovatel pracovnělékařských služeb návrh na přezkum v plném rozsahu, postoupí jej spolu s příslušnou dokumentací a stanovisky správnímu orgánu.¹⁰¹ Správní orgán má vícero možností, jak se s přezkumem vypořádat. Lékařský posudek potvrdí, návrh na přezkum zamítne nebo lékařský posudek zruší, avšak může dojít i k situaci, když posudek zruší a věc vrátí poskytovateli s pokynem vydání nového lékařského posudku.¹⁰²

Po předložení lékařského posudku zaměstnavateli počíná běžet lhůta 15 dnů, ve které musí zaměstnanci umožnit výkon práce, která je pro něj vhodná. Pokud zaměstnavatel vyhoví dikci zákona a umožní zaměstnanci vykonávat jinou vhodnou práci¹⁰³, znemožňuje tak zaměstnanci, aby s ním okamžitě zrušil pracovní poměr. Nabídka jiné vhodné práce může být zaměstnancem i odmítnuta¹⁰⁴, v tomto případě zaniká možnost okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnancem a zároveň se zaměstnavateli nabízí možnost pracovní poměr zrušit výpovědí dle § 52 písm. e) ZPr.

Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec pouze v případě, že ohrožení jeho zdraví trvá. Pakliže důvody pominou, a to jak ze strany zaměstnance, tedy jeho zdravotní stav se zlepšší, tak i ze strany zaměstnavatele, např. dojde ke změně pracovních podmínek, tohoto

⁹⁸ Dle zákona č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, se nejedná o závazné stanovisko. Lékařský posudek představuje pouhé „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance. V případném sporu soud z posudku vychází jen v případě, má-li veškeré náležitosti a nevznikly pochybnosti o jeho správnosti. Dojde-li k pochybnostem o zdravotním stavu v průběhu řízení, mohou být odstraněny v dokazování prostřednictvím znaleckého posudku. (BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 361 – 363.)

⁹⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

¹⁰⁰ LANG, Roman, PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008, s. 105 – 106.

¹⁰¹ Správním orgánem je krajský úřad, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

¹⁰² § 41 a násl. zákona č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů; BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 359 – 361.

¹⁰³ Tato povinnost zaměstnavateli vyplývá již z ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

¹⁰⁴ Je-li takováto nabídka přijata a sjednaný druh práce se nemění, není potřeba měnit ani pracovní smlouvu.

důvodu ke zrušení pracovního poměru již zaměstnanec nemůže užít. Zákon stanoví i dobu, do kdy je možno pracovní poměr okamžitě zrušit. Jedná se o lhůtu subjektivní, která činí dva měsíce a lhůtu objektivní, která činí jeden rok.¹⁰⁵

3.1.2 Nevyplacení finanční odměny za vykonanou práci

Mezi základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru patří vedle přidělování práce zaměstnanci dle pracovní smlouvy a vytváření podmínek pro plnění pracovních povinností, zejména úhrada mzdy či platu zaměstnanci za vykonanou práci.¹⁰⁶ Tato povinnost je zakotvena v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) ZPr. Nedodrží-li zaměstnavatel tento závazek vyplývající mu přímo ze zákona, je zaměstnanci poskytnuta možnost okamžitě zrušit pracovní poměr.

Jedná se o nepřímý zásah do práva zaměstnance na odměnu za vykonanou práci a tak i o nepřímý zásah do jeho majetkové sféry. Mzda plní sociální úlohu tím, že zajišťuje uspokojování základních životních potřeb zaměstnance, popřípadě i dalších osob. Důležitou podmínkou pro možnost rozvázání pracovního poměru tímto způsobem je uplynutí lhůty 15 dnů ode dne splatnosti mzdy, platu, nebo jejich náhrady či části. Tato možnost se nabízí v případě, kdy nárok zaměstnance na mzdu či plat není sporný.¹⁰⁷

Výklad pojmů uvedených v § 56 odst. 1 písm. b) ZPr nalezneme v části šesté zákoníku práce, konkrétně v § 109, kdy mzdou se rozumí peněžité plnění i naturální mzda poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci a platem se rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, jako specifickým subjektem, zaměstnanci za práci.¹⁰⁸ Náhradou mzdy nebo platu je peněžítá hodnota vyplácená zaměstnanci za dobu, kdy práci nevykonává, avšak tato náhrada mu náleží pouze v případech zákonem stanovených. Dikce ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZPr stanoví jako důvod pro okamžité zrušení i nevyplacení jakékoli části odměny za vykonanou práci.¹⁰⁹ Z gramatického výkladu tohoto ustanovení lze dovodit, že se může jednat o jakoukoli i nepatrnou část mzdy či platu. Tento výklad je pro zaměstnavatele nepříznivý,

¹⁰⁵ Jedná se o lhůty prekluzivní. Více k lhůtám viz BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 374 – 375.

¹⁰⁶ Dle § 144a ZPr se zakazuje právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu postoupit a také je zakázáno tato práva použít jako náhradu k zajištění dluhu, to neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy.

¹⁰⁷ HAVRAN, Radek. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. 8, č. 6, s. 3 – 4.

¹⁰⁸ Zaměstnavatelem v tomto případě může být stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba.

¹⁰⁹ V minulosti zákon pracoval s pojmem podstatná část mzdy či platu, což bylo vykládáno jako mzda či plat v částce odpovídající částce životního minima.

tudíž se jeví jako vhodné, aby soud posuzoval „část mzdy či platu“ vždy dle okolností konkrétního případu.¹¹⁰

Odměna za práci se stává splatnou nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok mzdu, plat, náhradu mzdy či platu, nebo jakoukoli jejich část.¹¹¹ V žádném případě nelze pojem splatnost zaměňovat s pojmem termín výplaty, který může být stanoven např. mzdovým či platovým výměrem, vnitřním předpisem či smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru tedy nastává 16 dnem po termínu splatnosti stanovené odměny za práci.¹¹² Toto je splněno i v případě, kdy zaměstnavatel nepoukáže zaměstnanci, v rozporu s jeho žádostí, stanovenou odměnu na jeho účet u banky.¹¹³ Nárok zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr nezaniká ani v případě, že zaměstnavatel dodatečně, po uplynutí 15 denní lhůty po splatnosti, splní svou povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci.¹¹⁴ Naopak nárok zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru není dán v případě, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat, náhradu mzdy či platu či jakoukoli jejich část v důsledku zřejmé chyby, omylu nebo jiné nesprávnosti.¹¹⁵ Zákon stanoví dobu, do kdy je možno pracovní poměr okamžitě zrušit. Jedná se o lhůtu subjektivní, která činí dva měsíce a lhůtu objektivní, která činí jeden rok.¹¹⁶

Úprava okamžitého zrušení pracovního poměru se promítá i ve vztahu zaměstnance vůči zaměstnavateli, kdy je mu ze zvláště zřetele hodných důvodů poskytnuta možnost rozvázat pracovní poměr okamžitě. Tyto důvody představují překážku jak na straně zaměstnance, spočívající ve zdravotní nezpůsobilosti pro výkon dosavadní práce, a neochoty či nemožnosti poskytnutí mu jiné vhodné práce zaměstnavatelem, tak na druhé straně překážku na straně zaměstnavatele, kdy se jedná o úmyslné porušení povinnosti vyplatit odměnu za vykonanou práci.

Lichost právní úpravy lze spatřovat v postihu zaměstnavatele za porušení povinnosti pouze v otázce nevyplacení odměny za vykonanou práci, s přihlédnutím k tomu,

¹¹⁰ LANG, Roman, PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008, s. 106 – 107.

¹¹¹ § 141 ZPr

¹¹² Více k vztahu termínu výplaty a splatnosti viz Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. října 2010, sp. zn. 21 Cdo2242/2009

¹¹³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 319 – 321.

¹¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo1151/2001

¹¹⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo3676/2010

¹¹⁶ Jedná se o lhůtu prekluzivní. Více k lhůtám viz BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 374 – 375.

že zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr v případě porušení povinnosti, které musí dosahovat zvlášť hrubé intenzity. V praxi tudíž není možné, aby zaměstnanec vůči zaměstnavateli vyžadoval řádné plnění jeho povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu a při jejich neplnění byl oprávněn přistoupit k okamžitému zrušení pracovnímu poměru.

3.1.3 Okamžité zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

Rekodifikace soukromého práva vnáší do úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru zcela nový institut. V ustanovení § 35 odst. 2 OZ je stanoveno, že zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi ním a zaměstnavatelem obdobný závazek, a to v případě, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Konkretizaci tohoto ustanovení nalezneme v zákoníku práce, jakožto ve speciálním právním předpise, jedná se o ustanovení §§ 56a, 77.

Důležité je zmínit, že k použití tohoto ustanovení bude vyžadováno přivolení soudu. Řízení bude probíhat dle ustanovení zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů. Uvedená úprava sice stanoví možnost zákonného zástupce okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého, avšak ani tato úprava nezamezí dalšímu možnému uzavření pracovního poměru nezletilým. V tomto ustanovení lze spatřovat výrazný výchovný charakter s ohledem na nízký věk osoby zavazující se k výkonu práce. Jelikož se jedná o nový institut, bude rozhodný výklad tohoto ustanovení, který poskytne až budoucí judikatura.¹¹⁷

¹¹⁷ MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru - aspekty NOZ. In HAMULÁK, Ondřej (ed). *Supplementum na téma: Postavení pracovního práva v rekonstrukci soukromého práva*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci - Právnická fakulta, 2013, s. 43 – 55.

4 Právní úprava na území Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku

V klasickém pojetí práva stojí nejvýše v hierarchii pramenů Ústava a ústavní zákony.¹¹⁸ Ústava je ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku (dále jen Spojené království) specifická tím, že se nejedná o psaný dokument, ale vychází z práva obyčejového.¹¹⁹ Dále můžeme v právním řádu Spojeného království nalézt rovněž ústavní zákony, které jsou již sepsány, jedná se např. o *Human Rights Act 1998* a *Constitutional Reform Act 2005*. Právní řád je dotvářen zákony, které označujeme jako *statute law*.¹²⁰ V následujících kapitolách bude pojednáno o rozboru anglického pracovního práva a jeho zařazení do angloamerického systému práva. Dále bude rozebrán vznik pracovního poměru a nejvíce pozornosti bude věnováno skončení pracovního poměru.

4.1 Charakteristika právního systému

Český právní řád, jakožto součást kontinentálního systému práva, vychází především z norem práva psaného. Oproti tomu pro právo na území Spojeného království jsou význačná především soudní rozhodnutí, v menší míře se uplatňují právní principy a principy spravedlnosti. Obyčej¹²¹ jako závazný pramen práva dnes již anglické právo téměř neaplikuje, neboť byl vtělen značnou měrou do soudních rozhodnutí a do legislativy.¹²²

Angloamerický právní systém je založen na principech *common law* a *equity*. Výraz *common law*¹²³ lze chápat v širším smyslu jako celý systém angloamerického práva, v užším smyslu je pojímán, vedle *equity* – práva spravedlnosti¹²⁴, jako jeden ze dvou subsystémů soudcovského práva ve Velké Británii.

¹¹⁸ Velká Británie, jakožto člen Evropské Unie, zařadila do svého právního systému i komunitární předpisy, které pakliže nejsou v rozporu se základními právy a svobodami, tvoří skupinu právních předpisů stojících pomyslně nad Ústavou. Toto pravidlo vychází z judikatury Evropského soudu pro lidská práva. (C 6/64 Costa v Enel).

¹¹⁹ KUBŮ, Lubomír, HUNGR, Pavel, OSINA Petr. *Teorie práva*. Praha: Linde, 2007, s. 194.

¹²⁰ BURROWS, Endrewed. *English private law*. 2nd edition. Oxford; New York, N. Y.: Oxford University Press, 2007, s. 10-11.

¹²¹ K rozdělení obyčejů na obecné a místní viz KUBŮ, Lubomír, HUNGR, Pavel, OSINA Petr. *Teorie práva*. Praha: Linde, 2007, s. 194.

¹²² HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 459 – 461.

¹²³ Common law aplikované královskými soudy ve středověku vycházelo z tzv. writů, tedy privilegií obracet se na soud. Z individuálních writů se postupem času vytvořil soubor ustálených a obecných pravidel pro obdobné případy v budoucnu. (KATZ, Stanley, N., *The Oxford international encyclopedia of legal history. Volume 2*. Oxford; New York, N. Y. : Oxford University Press, 2009, s. 80 – 81.)

¹²⁴ Equity neboli právo spravedlnosti vzniklo v důsledku nedostatku tzv. writů, sloužilo k vyplnění mezer obecného práva a odstranění jeho tvrdostí, kdy konkrétní případy byly rozhodovány na základě principů spravedlnosti, tedy ekvity. (YOUNGS, Raymond. *English, French&German comparative law*. 2nd edition. London; New York: Routledge, 2007, s. 75 – 76.)

Soudcovské právo je stěžejním pramenem anglického práva. Jedná se o systém soudních rozhodnutí – precedentů, potažmo právních názorů v těchto rozhodnutích uvedených, které se stávají právně závaznými pro podobné případy v budoucnu.¹²⁵ Soudci jsou v konkrétním případě vázáni předešlým rozhodnutím soudů stejné instance a soudů vyšších instancí a tento precedent se stává dostatečným důvodem pro rozhodnutí ve věci.¹²⁶

Od precedentu je možno odchýlit se pouze tehdy, kdy soudce dojde k závěru, že okolnosti daného případu jsou odlišné, a proto nelze aplikovat rozhodnutí předešlé. Jedná se o metodu *distinctions*, kdy soudce rozhodne nezávisle na předchozím obdobném rozhodnutí a tím tuto věc odliší.¹²⁷ Další výjimkou z právní závaznosti precedentů je možnost odchýlit se od stávajících rozhodnutí, která platí od roku 1966 pro Sněmovnu lordů, tedy soud nejvyšší instance ve Spojeném království. Sněmovna lordů od této chvíle může zrušit či změnit dosavadní precedent pro všechny soudy nižších instancí.¹²⁸

Právní systém Spojeného království je sice vystavěn na systému soudních rozhodnutí, ale v posledních letech se na tomto území stále více uplatňuje právo psané. Psané právo reaguje na změny ve společnosti a slouží jako nástroj pro změnu práva obyčejového, které se stalo v tomto důsledku nepotřebným.¹²⁹ Jedná se o tzv. *statute law*, tedy soubor zákonů přijímaný Parlamentem. Některé z těchto právních předpisů obsahují rozsáhlou úpravu, proto je možné je nazvat zákoníky.¹³⁰ Zákony a právní předpisy mají vyšší právní sílu než precedenty, ale i zde je kladen důraz na soudní výklad samotného psaného práva.¹³¹

4.2 Pracovní právo na území Anglie

Pracovní právo a předpisy upravující práva zaměstnanců v Anglii vycházejí částečně z *common law* a z části jsou zakotveny v legislativě. Pracovní právo spadá na tomto území do práva soukromého, avšak část úpravy bychom mohli zařadit též do práva veřejného. Jedná se zejména o případy, kdy na zaměstnavatele je nahlíženo jako na veřejný orgán a kde zaměstnanec vystupuje v postavení veřejného funkcionáře. V tomto případě jsou vztahy

¹²⁵ KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: C. H. Beck, 1996, s. 169.

¹²⁶ BURROWS, Andrew. *English private law*. 2nd edition. Oxford; New York, N. Y.: Oxford University Press, 2007, s. 29.

¹²⁷ Tamtéž, s. 36.

¹²⁸ Tamtéž, s. 38 – 41.

¹²⁹ KEENAN, Denis. *English law*. 10th edition. London: Pitman, 1994, s. 12.

¹³⁰ Např. Sale of Goods Act z roku 1979

¹³¹ DARBYSHIRE, Penny. *English legal system in nutshell*. 4th edition. London: Sweet and Maxwell, 1998, s. 13.

upraveny právem veřejným. Právo soukromé a veřejné nelze striktně oddělit, obě právní odvětví se do značné míry prolínají a hranici mezi oběma systémy nelze přesně určit.¹³²

V minulosti byla právní úprava týkající se pracovního práva roztržena do mnoha zákonů, doplněnými soudní praxí a doprovodnými předpisy. Zákony samy o sobě zdaleka nemohly a nemohou poskytnout ucelenou úpravu pracovního práva, nezastupitelnou roli zde totiž hrají kolektivní smlouvy. Dříve byly kolektivní smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavateli uzavírány na základě dobrovolných dohod, dnes je již tato problematika ve značné míře kodifikována.¹³³

4.2.1 Pracovně právní předpisy

Jak již bylo zmíněno výše, pracovní právo bylo v minulosti na území Anglie upraveno mnoha zákony, bylo vtěleno do mnoha dokumentů a tím se tak stalo značně nepřehledným. V roce 1996 byla úprava sjednocena a nahrazena jediným dokumentem – *Employment Rights Act 1996* (dále jen ERA 1996). Jedná se o zákon o konsolidaci předpisů týkající se práv zaměstnanců. Jde o velmi obsáhlý dokument, který sjednotil veškerou dosavadní úpravu. I když preambule naznačuje, že by se mohlo jednat pouze o práva týkající se zaměstnanců a jejich ochrany, není tomu tak. Tento zákon upravuje jak podmínky pro uzavření pracovního poměru, dále se zabývá náležitostmi pracovní smlouvy a v neposlední řadě skončením pracovního poměru. Tento zákon bychom mohli přirovnat k českému ZPr, i když není tak důsledný, jelikož určité instituty stále vycházejí z *common law*.

Zákon je složen z 15 částí, které se dále dělí do kapitol a jednotlivých článků. Mezi nejvýznamnější celek tohoto zákona bychom mohli zařadit samotnou první část, která pojednává převážně o nárocích kladených na zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru, nejvyšší pozornost je věnována tzv. *written statement*.¹³⁴ Druhá část se zabývá ochranou mzdy zaměstnance, uvádí například možnosti srážek ze mzdy. Další části tohoto dokumentu jsou věnovány například úpravě mateřské a rodičovské dovolené, dočasné pracovní neschopnosti a právu na odpočinek. Část desátá se zabývá neoprávněným propuštěním, kterému se bude podrobněji věnovat kapitola 5.4.1.¹³⁵

¹³² BURROWS, Andrew. *English private law*. 2nd edition. Oxford; New York, N. Y.: Oxford University Press, 2007, s. 1082 – 1083.

¹³³ BUKTON, Leigh-Anne ed. *Employment law in Europe: a country by country guide for employers*. 2nd edition. Aldershot: Gower, 1995, s. 470.

¹³⁴ O tomto pojmu pojednává následující kapitola.

¹³⁵ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Employment Rights Act 1996*. legislation.gov.uk. The National Archives, [cit. 17. 11. 2013]. Dostupný na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>>.

Tento dokument byl mnohokrát novelizován. K nejvýznamnější změně došlo v roce 2002, kdy byl vydán Employment Act 2002, který novelizoval mezi dalšími články 110 části 10 ERA 1996, označovaný jako *dismissal procedures agreements*.¹³⁶

Vedle primární legislativy existuje mnoho aktů legislativy sekundární. Ta je rozdělena dle teritoriálního hlediska. Na území Anglie můžeme mezi akty sekundární legislativy týkající se pracovního práva pro příklad uvést *The Employment Appeal Tribunal Rules 2013*.¹³⁷

4.3 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká ve většině případů uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato smlouva může být uzavřena na rozdíl od práva českého jak písemnou formou, tak i ústně.¹³⁸ Pracovní smlouva se nesešává z jediné listiny, která by stanovila veškerá práva a povinnosti plynoucí z pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, mnohem častěji se setkáme s mnohostí dokumentů.

Pokud dojde k uzavření pracovní smlouvy ústně, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci písemný dokument – *written statement* nejpozději do dvou měsíců od vzniku pracovního poměru. *Written statement*, který musí být součástí každé pracovní smlouvy, musí dle *Employment Rights Act* zahrnovat obligatorně základní údaje o zaměstnanci a zaměstnavateli, den vzniku pracovního poměru, dále tato listina musí obsahovat stanovení odměny za práci nebo alespoň způsob jejího výpočtu, způsob výplaty odměny, délku pracovní doby, dále ustanovení o institutu dovolené, nemocenském pojištění a penzijním pojištění. Mezi další obligatorní náležitosti patří délka výpovědní lhůty a povinnost zaměstnavatele oznámit tuto skutečnost zaměstnanci, popis a náplň práce, místo výkonu práce a sídlo zaměstnavatele, pokud se liší od místa výkonu práce. Významnou částí tohoto dokumentu je povinnost uvedení kolektivních smluv, pokud existují, které přímo ovlivňují podmínky výkonu práce. Pokud zaměstnanec vykonává práci mimo Anglii, musí dokument obsahovat

¹³⁶ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Employment Rights Act 1996*. legislation.gov.uk.TheNationalArchives, [cit. 16. 11. 2013]. Dostupný na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/110>>.

¹³⁷ Zde můžeme nalézt pravidla pro řízení na druhém stupni v zaměstnaneckých sporech. (SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Employment Rights Act 1996*. legislation.gov.uk.The National Archives, [cit. 17. 11. 2013]. Dostupný na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>>.)

¹³⁸ BUKTON, Leigh-Anne ed. *Employment law in Europe: a country by country guide for employers*. 2nd edition. Aldershot: Gower, 1995, p. 470 – 471.

ustanovení i o těchto okolnostech (například doba, po kterou bude práci v zahraničí vykonávat, nebo měna, ve které mu bude vyplácena mzda).¹³⁹

Vedle obligatorních náležitostí pracovní smlouvy dále právo Velké Británie rozeznává ještě implicitní ustanovení, která mohou být ve smlouvě uvedena. Toto rozdělení vyplývá již ze samotné povahy pracovní smlouvy, která by měla být flexibilní a být schopna odrazet proměnlivou povahu zaměstnaneckého vztahu. Fixní úprava by se jevila v tomto případě jako nežádoucí.¹⁴⁰

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o změnách podmínek výkonu práce, a to písemnou formou. Zároveň má zaměstnanec právo se v případě nedodržení podmínek stanovených smlouvou obrátit na zaměstnanecké tribunály.¹⁴¹

Pracovní poměr může ve Velké Británii vzniknout také bez uzavření pracovní smlouvy. Jedná se o zvláštní skupiny pracovníků,¹⁴² mezi které můžeme zařadit *homeworkers*, *temporary or casual workers*, *agency workers*.¹⁴³ Konkrétně agenturní zaměstnávání se odlišuje od pracovního poměru v tom směru, že neexistuje obvyklá vzájemnost práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jak ji známe z klasického pracovního poměru.¹⁴⁴

4.4 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být v Anglii ukončen vícero způsoby. Zákonná úprava skončení pracovního poměru je velice detailní a přesná, avšak musíme brát v úvahu prolínání dvou stěžejních pramenů práva v Anglii, a to *statute law a common law*, které bylo inspirací pro kodifikaci.¹⁴⁵ Institut skončení pracovního poměru do značné míry vyplývá také z principu *equity a fairness*, které také regulují, jakým způsobem lze ukončit pracovní poměr. ERA 1996v části desáté pod pojmem *unfair dismissal*¹⁴⁶ uvádí důvody, kdy se zaměstnavatel

¹³⁹ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Employment Rights Act 1996*. legislation.gov.uk. The National Archives, [cit. 17. 11. 2013]. Dostupný na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>>.

¹⁴⁰ DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998, s. 57.

¹⁴¹ BURROWS, Andrew. *English private law*. 2nd edition. Oxford; New York, N. Y.: Oxford University Press, 2007, s. 1094.

¹⁴² Jedná se o tzv. *workers* na rozdíl od *employees*, jejichž pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy.

¹⁴³ DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998, s. 37 – 42.

¹⁴⁴ Konkrétně agenturní zaměstnávání se odlišuje od pracovního poměru v tom směru, že neexistuje obvyklá vzájemnost práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jak ji známe z pracovního poměru. Tamtéž, s. 40 – 41.

¹⁴⁵ BURROWS, Andrew. *English private law*. 2nd edition. Oxford; New York, N. Y.: Oxford University Press, 2007, s. 1118.

¹⁴⁶ Z hlediska české právní terminologie se jedná o neoprávněné propuštění, dále je v textu užíváno českého termínu.

nedopouští nezákonného propuštění zaměstnance.¹⁴⁷ Zkoumáním těchto důvodů se bude zabývat následující podkapitola.

V článku 95 ERA 1996 nalezneme jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru. Jedná se o:

- a) Propuštění ze strany zaměstnavatele s výpovědí či bez výpovědi,
- b) Uplynutím doby sjednané ve smlouvě na dobu určitou,
- c) Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, a to s výpovědí či bez výpovědi.¹⁴⁸

4.4.1 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Pracovní poměr může být dle anglického práva skončen ze strany zaměstnavatele dvojím způsobem. Standardně, výpovědí s nárokem zaměstnance na výpovědní lhůtu, nebo bez výpovědi – *summary dismissal*.¹⁴⁹

Výpověď

Skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je stejně jako v českém pracovním právu jedním z typů rozvázání pracovního poměru v Anglii. ERA 1996 v části deváté, článku 86 stanoví minimální délku výpovědní lhůty. Zákon sice stanoví minimální délku výpovědní lhůty, avšak pracovní smlouva může stanovit délku odlišně, a tím tak výpovědní lhůtu prodloužit.¹⁵⁰ Odlišně od české právní úpravy zde zákon rozlišuje tři situace. Jedná se o zaměstnance, jehož pracovní poměr trval alespoň jeden měsíc, ale ne déle než dva roky, zde je stanovena minimální výpovědní lhůta v délce jednoho týdne. Druhá situace platí pro zaměstnance, jehož pracovní poměr trval déle než dva roky, ale méně než 12 let. V takovém případě, za každý rok trvání pracovního poměru (nepřetržitě), činí výpovědní lhůta minimálně jeden týden, tj. za každý odpracovaný rok jeden týden. V praxi si lze představit situaci, kdy pracovní poměr trvá nepřetržitě šest let, v tomto případě je zákonem stanovena minimální výpovědní lhůta na šest týdnů. Třetí situace odráží pracovní poměr, který trvá déle než 12 let. Zde je stanovena minimální výpovědní lhůta na 12 týdnů,

¹⁴⁷ DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998, s. 183.

¹⁴⁸ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Employment Rights Act 1996*. legislation.gov.uk. The National Archives, [cit. 17. 11. 2013]. Dostupný na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>>.

¹⁴⁹ Z hlediska české právní terminologie se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, dále je v textu užíváno českého termínu.

¹⁵⁰ BUKTON, Leigh-Anne ed. *Employment law in Europe: a country by country guide for employers*. 2nd edition. Aldershot: Gower, 1995, s. 476.

to znamená, že, pakliže by pracovní poměr trval déle než 12 let, zákonná minimální výpovědní lhůta se již neprodlužuje.¹⁵¹

Část desátá ERA 1996 je věnována neoprávněnému propuštění. V této části jsou stanoveny důvody, za kterých může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem. Mezi tyto důvody řadíme:

- Nedostatek schopnosti či kvalifikace zaměstnance vykonávat svou práci, která je definována v pracovní smlouvě,
- neadekvátní chování zaměstnance na pracovišti při výkonu práce,
- nadbytečnost¹⁵²,
- nemožnosti prodloužení pracovní smlouvy ze zákonných důvodů.

Zaměstnavatel je oprávněn propustit zaměstnance z jednoho či více taxativně vymezených důvodů, nebo mu zákon dává možnost jej propustit na základě jiných podstatných skutečností, které výpověď dostatečně odůvodňují. Zejména se jedná o trestné činy, kterých se dopouští zaměstnanci na majetku či osobě zaměstnavatele, nebo trestné činy obecné kriminality. Zajímavé je, že tímto důvodem může být i samotné podezření ze spáchání trestného činu, avšak podezření musí být více než důvodné a zaměstnanci musí být umožněno, aby se k věci vyjádřil a mohl ji vysvětlit. Pokud jde o případy, kdy zaměstnanec byl obviněn ze spáchání majetkového trestného činu vůči zaměstnavateli, je zde doporučováno, aby byl zaměstnanec pouze suspendován, a aby bylo vyčkáno s vynesemím rozsudku. Příklad *Wadley v. Eager Electrical* uvádí situaci, kde byl ze společnosti byl propuštěn manželský pár z důvodu spáchání trestného činu zpronevěry ze strany manželky. V tomto případě se ale jedná o neoprávněné propuštění manžela, jelikož on se trestné činnosti nedopustil a nejedná se tedy o podstatný důvod pro zrušení pracovního poměru. Zde se můžeme setkat s výrazným prolínáním psaného práva a *common law*, kdy jsou podmínky pro zrušení pracovního poměru sice zakotveny v legislativě, ale výklad je ponechán soudní praxi.¹⁵³ Samostatným důvodem výpovědi je pak dosažení důchodového věku.

¹⁵¹ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Employment Rights Act 1996*. legislation.gov.uk. The National Archives, [cit. 17. 11. 2013]. Dostupný na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>>.

¹⁵² Více k problematice nadbytečnosti v KENAN, Denis. *English law*. 10th edition. London: Pitman, 1994, s. 365 – 370; BURROWS, Andrew. *English private law*. 2nd edition. Oxford; New York, N. Y.: Oxford University Press, 2007, s. 1128.

¹⁵³ KEENAN, Denis. *English law*. 10th edition. London: Pitman, 1994, s. 358 – 359.

Zaměstnanec, který obdržel výpověď, má dle článku 111, odst. 2 právo na písemné prohlášení, které obsahuje konkrétní důvody, pro které byl propuštěn. Zákon mu dále umožňuje obrátit se na zaměstnanecký tribunál, a to nejpozději do tří měsíců od data ukončení pracovního poměru.¹⁵⁴ Pakliže se zaměstnanec obrátí na zaměstnanecký tribunál, je ve výhodnějším postavení, důkazní břemeno totiž leží na zaměstnavateli, který je povinen prokázat, že nedošlo k nezákonnému propuštění, ale že se jedná o spravedlivý důvod propuštění, tedy o jeden z taxativně vymezených důvodů skončení pracovního poměru.¹⁵⁵ Zákon v článcích 114 – 117 uvádí způsoby náhrady¹⁵⁶, která může být poskytnuta zaměstnanci, u nějž bylo prokázáno, že byl neoprávněně propuštěn. Soud může uložit zaměstnavateli povinnost obnovit pracovní poměr či poskytnout přiměřenou náhradu v penězích.¹⁵⁷

Okamžité zrušení pracovního poměru

Druhou možností skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je okamžité zrušení pracovního poměru tzv. *summary dismissal*. Tento institut není zakotven přímo v ERA 1996, ale vychází z *common law*. Důvody, pro které lze takto pracovní poměr tímto způsobem rozvázat, tudíž nejsou přesně stanoveny v zákoně, ale dotváří je bohatá soudní praxe. Naopak česká právní úprava připouští okamžité zrušení pracovního poměru jen z důvodů taxativně vymezených zákoníkem práce. V tomto lze spatřovat značný rozdíl vyvěrající z odlišného pojetí práva jako celku.

V anglickém pracovním právu se tak jedná se o případ, který lze pro jednotnost pojmosloví charakterizovat jako porušování povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Takovéto jednání ze strany zaměstnance umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr okamžitě. Hrubým porušením povinností rozumíme dle soudní praxe případy, kdy dojde k podstatnému porušení pracovní smlouvy, a to i v případě implicitních ustanovení ve smlouvě, vždy ovšem s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem případu. Například jde-li o závazek poctivého výkonu práce, zachovávání věrnosti a loajality či neuposlechnutí příkazů zaměstnavatele. Krádež, či způsobení škody na majetku zaměstnavatele, jakož i násilí na pracovišti může být

¹⁵⁴ Tato lhůta není prekluzivní, tribunál může dle uvážení lhůtu prodloužit (čl. 111 odst. 2, písm. b).

¹⁵⁵ BUKTON, Leigh-Anne ed. *Employment law in Europe: a country by country guide for employers*. 2nd edition. Aldershot: Gower, 1995, s. 478.

¹⁵⁶ Více ke stanovení náhrady v KEENAN, Denis. *English law*. 10th edition. London: Pitman, 1994, s. 363 – 365.

¹⁵⁷ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Employment Rights Act 1996, part IX, X*. legislation.gov.uk. The National Archives, [cit. 17. 11. 2013]. Dostupný na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>>.

v konkrétní situaci dalším příkladem hrubého porušení povinností zaměstnance, a je tak důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.¹⁵⁸

Na takové jednání ze strany zaměstnance nahlížíme jako na tzv. *gross misconduct*. Co vše lze podřadit pod *gross misconduct* nám osvětluje z velké části judikatura. Pro příklad lze uvést případ *Denco Ltd v. Joinson*, kdy člen *Associated Engineering Union* neoprávněně, bez svolení zaměstnavatele a pomocí neautorizovaných přístupových kódů, vniknul do počítačového systému, kde měl přístup k důvěrným informacím jiného podniku. Do systému vnikl s vědomím, že obsah dokumentů je důvěrný a on sám k nim oficiálně přístup nemá. Toto jednání zakládá *gross misconduct*, s tím, že úmysl pracovníka je nepodstatný. I když se jednalo o pracovníka, jehož pracovní poměr trval téměř 20 let, práci vykonával bez jakéhokoli předchozího porušení povinností a pracovní kázně, došlo zde k narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Toto jednání hrubým způsobem narušilo jejich vztah. Jedná se sice o velice striktní přístup, avšak s tímto názorem se lze ztotožnit.¹⁵⁹

V případě *Wilson* zaměstnanec na pozici zahradníka slovně napadl svého zaměstnavatele. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem propukla hádka týkající se zaměstnancova předčasného odchodu z práce, kdy si zaměstnanec neoprávněně zkrátil pracovní dobu. Slovní potyčka vyvrcholila zaměstnancovými slovy: „Jdi se vycpat!“. V tomto případě je nutné brát v úvahu, zda slovní napadení je urážlivé a hanebné do té míry, že je schopné narušit vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem trvale. V tomto konkrétním případě se nejednalo o *gross misconduct* a okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné. Avšak je možné si představit i situaci, kdy by podobná urážka mohla vést k platnému skončení pracovního poměru. V daném konkrétním případě nelze obhajovat jednání zaměstnance, který primárně porušil svou pracovní povinnost a při následném vytknutí ze strany zaměstnavatele jej slovně napadl. Avšak na druhé straně má zaměstnavatel možnost toto jednání vyřešit mírnějšími způsoby než je skončení pracovního poměru.¹⁶⁰

Naopak v případě *Sinclair v Neighbour (1967)* lze hovořit o *gross misconduct*, kdy si ředitel firmy neoprávněně přisvojil 15 liber z pokladny zaměstnavatele, ačkoli věděl, že by mu toto jednání zaměstnavatel nepovolil. Peníze si ponechal s úmyslem je později vrátit, proto poté, kdy byl propuštěn, nesouhlasil s udělením okamžitého zrušení pracovního poměru a žádal nápravu. Soud v tomto případě potvrdil názor zaměstnavatele, že ačkoli hodlal

¹⁵⁸ KEENAN, Denis. *English law*. 10th edition. London: Pitman, 1994, s. 400.

¹⁵⁹ NAIRNS, Janice. *Employment Law for Business Students*. Second edition. Harlow: Prentice Hall, 2004, s. 210 – 212.

¹⁶⁰ Tamtéž, s. 213.

zaměstnanec peníze vrátit, stále se choval nečestně a jeho neadekvátní chování zapříčinilo narušení vzájemné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁶¹

V případě *Marshall v Industrila Systems and Control Ltd* vedoucí zaměstnanec, který měl přístup k důvěrným informacím, zneužil svého postavení a tyto informace proti svému zaměstnavateli použil. Tímto došlo k porušení závazku loajality. Porušení stejné zásady lze spatřovat i v případě *Robb v Green*, kdy zaměstnanec odešel od svého zaměstnavatele a založil si vlastní podnik, přičemž si před odchodem neoprávněně vzal seznam všech zákazníků původního zaměstnavatele.¹⁶²

Tyto případy odráží prvky *common law* v tom směru, že vykládají důvody pro skončení pracovního poměru v jiném světle, rozšiřují výklad s ohledem na jakési morální zásady, což lze hodnotit více než kladně, jelikož dle české právní úpravy nelze důvody pro okamžité zrušení nijak rozšiřovat ani měnit. Je vhodné, aby v Anglii zaměstnavatelé zařadili do pracovní smlouvy také ustanovení o tom, co lze považovat za hrubé porušení povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Jelikož se *gross misconduct* posuzuje vždy ve vztahu ke konkrétnímu případu, znamená to, že to, co by u jednoho pracovního poměru zakládalo okamžité zrušení, nemusí mít takové účinky u druhého. Toto doporučení můžeme nalézt i v *Discipline at Work, The ACAS advisory handbook (ACAS 1987)*. Zde nalezneme také definici samotného pojmu *gross misconduct*. Jedná se tedy o takové chování, které je natolik závažné, že samo o sobě dokáže zničit vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a učinit tak jakoukoli jejich budoucí spolupráci nemožnou. Jedná se o chování, které narušuje základy vzájemné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž se musí jednat o závažné jednání, které není ojedinělé. Tento pojem je vykládán restriktivně, například jedná-li se o trestné činy vůči zaměstnavateli, ale na druhou stranu se musí přihlížet k osobě zaměstnavatele a k povaze jeho činnosti.¹⁶³

Při okamžitém zrušení pracovního poměru za strany zaměstnavatele ztrácí zaměstnanec, který své povinnosti porušil zvlášť hrubým způsobem, právo na jakoukoli náhradu.¹⁶⁴

¹⁶¹ NAIRNS, Janice. *Employment Law for Business Students*. Second edition. Harlow: Prentice Hall, 2004, s. 213.

¹⁶² ŠIMEČKOVÁ Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 172.

¹⁶³ DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998, s. 194 – 196.

¹⁶⁴ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Employment Rights Act 1996*. legislation.gov.uk.The National Archives, [cit. 17. 11. 2013]. Dostupný na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/140>>.

4.4.2 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Pracovní poměr lze jednostranně zrušit ze strany zaměstnance dvojím způsobem. Jedná se o zrušení pracovního poměru výpovědí, kdy zaměstnanci mají na území Anglie možnost skončit pracovní poměr za jakýchkoli podmínek, bez udání důvodu, nebrání-li tomu ustanovení jejich pracovní smlouvy.¹⁶⁵ Druhým způsobem skončení je tzv. *constructive dismissal*.¹⁶⁶

Okamžité zrušení pracovního poměru

Jedná se o případ, který je zakotven v ERA 1996 v části desáté, článku 95, odst. 1, písm. c). Tento institut umožňuje zaměstnanci ukončit pracovní poměr v určitých případech, vycházejí z chování zaměstnavatele. Stejně jako v případě neoprávněného propuštění, i zde má zaměstnanec nárok obrátit se na zaměstnanecký tribunál a požadovat nápravu. Ustanovení týkající se nápravy upravuje ERA 1996 v článku 112, odst. 4, kdy uvádí, že zaměstnanci lze poskytnout peněžitou náhradu nebo jiné zadostiučinění, nebo dále ve článku 113 písm. a) a b) má nárok na obnovení pracovního poměru.

Vedle uplatnění institutu okamžitého zrušení pracovního poměru je zaměstnanci umožněno na pracovní post rezignovat, to však nevylučuje možnost pracovní poměr okamžitě zrušit. Právo okamžitě zrušit pracovní poměr vzniká zaměstnanci ale až poté, kdy u zaměstnavatele vykonává práci nepřetržitě po dobu minimálně jednoho roku. Takovouto podmínku české pracovní právo nezná, v České republice je možno okamžitě zrušit pracovní poměr kdykoli za jeho trvání, a to i ve zkušební době, což lze vnímat jako pozitivní přístup, a to s ohledem na ochranu zaměstnance. Jestliže zaměstnanec pouze rezignuje bez využití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru, jeho pracovní poměr je skončen bez možnosti uplatnění nároku na náhradu. Pro tyto případy proto existuje opora v *common law* v podobě tohoto institutu.¹⁶⁷

V zákoně nenajdeme specifikaci zavrženíhodného jednání zaměstnavatele, výklad nám poskytuje *common law* zejména pak bohatá judikatura, kde můžeme najít příkladný výčet těchto porušení. Chování zaměstnavatele a porušování pracovní smlouvy musí být závažné, nejedná se o nárok na uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru v případech menších neshod. Každá situace musí být posuzována individuálně, vzhledem k okolnostem každého případu. Jedná se například o případy sexuálního obtěžování na pracovišti, pronásledování,

¹⁶⁵ NOVOTNÁ, Eva. Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie. *Právo a zaměstnání*, 2003, roč. 9, č. 7 – 8, s. 7.

¹⁶⁶ Z hlediska české právní terminologie se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, dále je v textu užíváno českého termínu.

¹⁶⁷ NAIRNS, Janice. *Employment Law for Business Students*. Second edition. Harlow: Prentice Hall, 2004, s. 216.

škany, slovního i psychického obtěžování, dále jde o případy jednostranného snížení mzdy, požadavek výkonu jiné práce, než je stanoveno pracovní smlouvou, či rozšíření tohoto okruhu, požadavek změny místa výkonu práce a v neposlední řadě také křivé obvinění ze zanedbání práce.¹⁶⁸ Odlišně se k pojetí důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru staví český zákoník práce, který stanoví pouze dvojici důvodů, pro které může zaměstnanec platně rozvázat pracovní poměr se zaměstnavatelem s okamžitou platností.

Mezi konkrétní výčet případů lze uvést *Courtaulds v Andrew (1979)*. Pan Andrew byl vedoucím zaměstnancem, který svou práci vykonával po několik let řádně. V průběhu hádky na něj jeho nadřízený křičel: „Stejně tuhle zatracenou práci dělat neumíš!“ Pan Andrew ihned po slovním napadení opustil místo výkonu práce a poté vznesl nárok na zrušení pracovního poměru okamžitě, a to v důsledku toho, že slovní potyčkou byl narušen vzájemný vztah důvěry mezi ním a jeho nadřízeným, a proto pracovní poměr nemůže dále trvat. Jeho nárok byl úspěšný.¹⁶⁹ Naopak za neúspěšný lze považovat případ *Woods v WM Car Services (1982)*, kdy paní Woods pracovala u společnosti jako tajemnice a účetní. Podnik převzali noví majitelé, kteří se domnívali, že pozice paní Woods je nadhodnocená. Přesvědčovali ji, aby stejnou práci vykonávala za menší mzdu, nebo aby pracovala více hodin. V rámci reorganizace noví majitelé navrhli změnu názvu její pozice a změnili rovněž náplň její práce. Zaměstnankyně se obrátila na pracovní tribunál, kde soud sice dospěl k závěru, že důvěra mezi ní a zaměstnavatelem byla narušena, ale přesto zde nebyly splněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru.¹⁷⁰ Tyto dva případy spojuje právně neurčitý pojem – narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento pojem z důvodu jeho rozmanitosti nelze jednoznačně zákonně definovat, tato úloha je ponechána v každém konkrétním případě soudu. Daná úprava se jeví jako vyhovující, jelikož je vždy nutné zkoumat okolnosti vztahů na pracovišti.

Nárok na okamžité zrušení pracovního poměru je dán za splnění tří podmínek. Smlouva musí být chováním zaměstnavatele narušena podstatně, zaměstnancův uplatněný nárok má souvislost s tímto chováním a zaměstnanec tento nárok musí uplatnit bezprostředně poté, kdy k takovému jednání došlo. Soud v případě *Jeffrey v Laurence Scott and Electromotors (1977)* neuznal nárok pana Jeffrey, jelikož jej vznesl po uplynutí tří a půl

¹⁶⁸ DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998, s. 192 – 194.

¹⁶⁹ NAIRNS, Janice. *Employment Law for Business Students*. Second edition. Harlow: Prentice Hall, 2004, s. 217.

¹⁷⁰ COLLINS, Hugh, EWING, KD, MCCOLGAN, Aileen. *Labour Law Text and Materials*. Second edition. Oxford: Hart, 2005, s. 485 – 487.

měsíců od doby, kdy došlo k porušení pracovní smlouvy.¹⁷¹ Naopak ale není překážkou, jestliže zaměstnanec setrvá v pracovním poměru určitou dobu poté, kdy k porušení dojde. V případě *Waltons and Morse v Dorrington (1997)* si zaměstnankyně stěžovala na nepříznivé pracovní prostředí z důvodu povolení kouření na pracovišti. Zaměstnavatel nedostatečně zajistil odvětrání, proto i když zaměstnankyně vykonávala práci mimo místnost vyhrazenou ke kouření, byla obtěžována cigaretovým kouřem. Přesto dále pokračovala v práci, a to až do doby, kdy uzavřela novou pracovní smlouvu s jiným zaměstnavatelem. Soud v tomto případě řekl, že doba, po kterou práci poté vykonávala, automaticky neruší možnost nárokovat okamžité zrušení pracovního poměru, a to vzhledem k tomu, že u zaměstnavatele pracovala 15 let a dále také proto, že potřeba příjmu byla opodstatněná.¹⁷² Lze se přiklonit k názoru soudu, že potřeba příjmu je dostatečným důvodem setrvání na pracovišti i za nepříznivých pracovních podmínek, a nelze argumentovat tím, že pokračování v práci je akceptací těchto podmínek.

Zaměstnanec má i v tomto případě nárok obrátit se na zaměstnanecký tribunál a požadovat nápravu. Ustanovení týkající se nápravy upravuje ERA 1996 v článku 112, odst. 4, kdy uvádí, že zaměstnanci lze poskytnout peněžitou náhradu nebo jiné zadostiučinění, nebo dále ve článku 113 písm. a) a b) má nárok na obnovení pracovního poměru.

4.4.3 Další důvody skončení pracovního poměru

Kromě shora uvedených důvodů, kterými dochází k zániku pracovního poměru, zná anglické právo ještě další důvody. Mezi ně patří zejména zrušení pracovního poměru dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, uplynutím doby, jedná-li se o pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, dále smrtí zaměstnance či zaměstnavatele, zánik, likvidace společnosti nebo dosažením důchodového věku zaměstnance nebo mařením smlouvy.¹⁷³

Ke zrušení pracovní smlouvy dohodou dochází v případech, kdy oba, jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel dobrovolně souhlasí se zrušením pracovního poměru. Souhlas musí být učiněn svobodně, vážně a dobrovolně. Nemusí zde dojít k žádnému předchozímu porušení ani pochybení související s výkonem práce. Nemusí se jednat ani o důvod zrušení pracovního poměru, který je stanoven v pracovní smlouvě.¹⁷⁴

¹⁷¹ NAIRNS, Janice. *Employment Law for Business Students*. Second edition. Harlow: Prentice Hall, 2004, s. 218.

¹⁷² SARGEANT, Malcolm, LEWIS, David. *Employment Law*. Fourth edition. Pearson Education, 2008, s. 126.

¹⁷³ Tamtéž, s. 200.

¹⁷⁴ Tamtéž, s. 183 – 184.

K maření smlouvy dochází v případech, kdy se nejedná o zaviněné jednání zaměstnance ani zaměstnavatele. Jde o události nezávislé na jejich jednání, které způsobují nemožnost provádění pracovní smlouvy. Jako příklad lze uvést situaci, kdy k maření smlouvy dojde z důvodu dlouhodobé nemoci nebo z důvodu trestu odnětí svobody.¹⁷⁵ I zde je nutné přihlédnout k okolnostem konkrétního případu. Pro příklad lze uvést případ *Hebden v Forsey's son (1973)*. Pan Forsey vlastnil podnik, kde zaměstnával dva dělníky na pile, svého syna a dalšího zaměstnance, který pro něj pracoval několik let. Zaměstnanec podstoupil operaci oka, a jelikož se jednalo o vážný zákrok, úplné zotavení trvalo dva roky. V tomto případě o maření smlouvy jde, jelikož nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnavatel dále pracovníka zaměstnával, vzhledem k tomu, že jde o malý podnik a o dlouhou dobu, kdy je zaměstnanec práce neschopen.¹⁷⁶ S argumenty v tomto rozhodnutí se lze ztotožnit ze strany zaměstnavatele, avšak soud se dostatečně nevypořádal s ochranou zaměstnance. V tomto případě mohlo dojít k odlišnému řešení situace, a to tak, aby byla šetřena práva zaměstnance, který v důsledku svého zdravotního stavu nemohl práci vykonávat, a to nezávisle na své vůli, což mu bylo přičteno k tíži.

¹⁷⁵ SARGEANT, Malcolm, LEWIS, David. *Employment Law*. Fourth edition. Pearson Education, 2008, s. 200 – 203.

¹⁷⁶ HONEYBALL, Simon. *Honeyball&Bowers' Textbook on Employment law*. Eleventh edition. Oxford: Oxford University Press, 2010, s. 94.

Závěr

Diplomová práce byla věnována problematice skončení pracovního poměru, kdy největší pozornost směřovala k deskripci právní úpravy a následné aplikaci institutu okamžitého zrušení pracovního poměru v praxi, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Dále práce rozebírá zcela nový institut, a to okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, který byl do zákoníku práce zařazen v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Přínosem diplomové práce by neměl být pouze dogmatický výklad znění právních předpisů, ale i rozbor stávající judikatury českých i zahraničních soudů. Práce obsahuje dále seznámení se s právní úpravou tohoto tématu v Anglii, kdy následně zjištěné poznatky vyhodnocuje a komparuje s českou právní úpravou, a to následovně.

Rozdílnost právní úpravy skončení pracovního poměru vychází již z odchylného pojetí angloamerického a kontinentálního systému práva. První odlišností je, že v České republice je základním pramenem úpravy pracovního práva zákoník práce, který je uceleným právním předpisem a poskytuje právní jistotu jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. V anglickém právu takto ucelený kodex nenalezneme, základním pramenem práva jsou soudní rozhodnutí, avšak v posledních letech se i Spojené království ubírá cestou částečné kodifikace, a to pomocí tzv. statute law. Částečnou úpravu pracovního práva nalezneme v *Employment Rights Act 1996*, který sice odstraňuje roztržitost anglické právní úpravy, avšak určité instituty pracovního práva zde absentují a jsou stále ponechány na úpravě *common law*.

Další rozdíl lze spatřovat v otázce ochrany zaměstnance, jakožto slabší strany. V anglickém pracovním právu se ve velké míře uplatňuje smluvní volnost, a proto staví zaměstnance do téměř totožného postavení jako zaměstnavatele a neposkytuje zaměstnanci takovou míru ochrany, jako je tomu v českém pracovním právu. Český zákoník práce vnímá zaměstnance stále jako slabší stranu, zákonodárce se od této úpravy neodchýlil ani po rekodifikaci zákoníku práce, ani v souvislosti s rekodifikací soukromého práva.

V souladu s českou právní úpravou je jedním z důvodů vzniku pracovního poměru uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouva může být ve Spojeném království uzavřena i ve formě ústní, a to za předpokladu, že bude doplněna tzv. *written statement*, přičemž české pracovní právo takovou možnost nezná. Ústní forma pracovní smlouvy se pro tuto oblast práva nejeví jako vhodná, a to s ohledem jednak na trvalost pracovního poměru a dále právní

jistotu obou stran. Obsahové náležitosti pracovní smlouvy jsou upraveny téměř totožně, nenacházíme zde větší rozdíly.

Zásadní odlišností, jde-li o úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru, je absence důvodů pro užití tohoto institutu v *Employment Rights Act 1996*. Důvody pro okamžité zrušení vycházejí z *common law* a významnou úlohu zde hraje judikatura. Obecně tedy v anglickém pracovním právu nenalezneme žádný výčet situací, za kterých může zaměstnavatel se zaměstnancem zrušit pracovní poměr s okamžitou platností, záleží vždy na každém jednotlivém případě, a to zejména s ohledem na uzavřenou pracovní smlouvu a okolnostech, jež k takovému jednání vedly. Je vždy v diskreci soudu, aby posoudil, zda jednání jedné ze stran dosáhlo takové intenzity, aby bylo důvodem pro zrušení pracovního poměru. Český zákoník práce naopak obsahuje taxativní výčet důvodů, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Tyto důvody nelze soudní praxí nijak rozšiřovat, ani měnit.

Závěrem je nezbytné se zamyslet nad vývojem právní úpravy *de lege ferenda*, kdy lze zastávat názor, že zákoník práce a právní předpisy s ním související, jakožto soukromoprávní předpisy, v současné době obsahují velké množství kogentních ustanovení a taxativní výčty, jež odporují vedoucí zásadě soukromého práva, kterou je smluvní volnost, což by mělo být ve vývoji právní úpravy pracovního práva reflektováno. Určitým inspiračním zdrojem může být i anglické pojetí pracovního práva. Velké pozitivum anglické právní úpravy můžeme spatřovat ve stanovení různé délky výpovědní doby, a to v závislosti na tom, jak dlouho pracovní poměr trval. Česká právní úprava je v tomto směru rigidní, stanoví pouze minimální délku výpovědní lhůty, která činí dva měsíce, a neodráží tak délku dosavadního pracovního poměru. *De lege ferenda* by bylo možné uvažovat o změně způsobu stanovení výpovědní lhůty, a to tak, že její délka bude odstupňována dle odpracovaných let jednotlivých zaměstnanců.

S možným vývojem právní úpravy a jejím přibližováním se striktnímu uplatňování zásad soukromého práva je nutné zohlednit výjimečné postavení institutu okamžitého zrušení pracovního poměru, jakožto jednoho z důvodů skončení pracovního poměru, kdy by i nadále měl zákonodárce stanovit uzavřeným výčtem možností a důvody jeho aplikace. *De lege ferenda* se jeví jako nutné, aby bylo důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i porušování povinností zaměstnavatelem, které dosahuje takové intenzity, jež narušuje vzájemnou důvěru mezi stranami pracovního poměru.

Seznam použitých zdrojů

Literatura:

Knižní publikace:

- [1] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s.
- [2] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – komentář*. Praha: C. H. Beck. 2012. 1634 s.
- [3] DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovně právních. I skončení pracovního poměru. II nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. Praha: ASPI, 2002. 115 s.
- [4] ELIÁŠ, Karel. *Občanský zákoník, Velký akademický komentář*. 1. svazek. Praha: Linde, 2008, 1391 s.
- [5] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012. 752 s.
- [6] HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 501 s.
- [7] HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3., podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 1459 s.
- [8] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s.
- [9] HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012. 247 s.
- [10] JELÍNEK, Jiří. A kol. *Trestní právo procesní*. 2. vydání. Praha: Leges, 2013. 816 s.
- [11] KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: C. H. Beck, 1996. 248 s.
- [12] KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce ve znění k 1. 5. 2004 : komentář, obsáhlá judikatura*. Praha: Eurounion, 2004. 685 s.
- [13] NEŠČÁKOVÁ, Libuše, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2012*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2012. 240 s.
- [14] ŠIMEČKOVÁ Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008. 203 s.
- [15] ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník I, II*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 2321 s.

- [16] VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007. 471 s.
- [17] BUKTON, Leigh-Anne. *Employment law in Europe: a country by country guide for employers*. 2nd edition. Aldershot: Gower, 1995. 503 s.
- [18] BURROWS, Andrew. *English private law*. 2nd edition. Oxford; New York, N. Y. : Oxford University Press, 2007. 1848 s.
- [19] COLLINS, Hugh, EWING, KD, MCCOLGAN, Aileen. *Labour Law Text and Materials*. Second edition. Oxford: Hart, 2005. 1100 s.
- [20] DARBYSHIRE, Penny. *English legal system in nutshell*. 4th edition. London: Sweet and Maxwell, 1998. 128 s.
- [21] DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. 546 s.
- [22] HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' Textbook on Employment law*. Eleventh edition. Oxford: Oxford University Press, 2010. 544 s.
- [23] KATZ, Stanley, N., *The Oxford international encyclopedia of legal history. Volume 2*. Oxford; New York, N. Y. : Oxford University Press, 2009. 496 s.
- [24] KEENAN, Denis. *English law*. 10th edition. London: Pitman, 1994. 868 s.
- [25] NAIRNS, Janice. *Employment Law for Business Students*. Second edition. Harlow: Prentice Hall, 2004. 429 s.
- [26] SARGEANT, Malcolm, LEWIS, David. *Employment Law*. Fourth edition. Pearson Education, 2008. 442 s.
- [27] YOUNGS, Raymond. *English, French&German komparative law*. 2nd edition. London; New York: Routledge, 2007. 667 s.

Příspěvky ve sborníku:

- [28] LANG, Roman, PUTÍK, Martin. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008. s. 81 – 126.
- [29] MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru - aspekty NOZ. In HAMULÁK, Ondrej (ed). *Supplementum na téma: Postavení pracovního práva v rekodifikaci soukromého práva*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci - Právnická fakulta, 2013, s. 43 – 55.

- [30] GUTOVÁ Hana. Aktuální otázky skončení pracovního poměru v souladu s přijetím nového zákoníku práce. In HAMULÁK, Ondrej (ed). *Supplementum na téma: Postavení pracovního práva v rekonstrukci soukromého práva*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci - Právnická fakulta, 2013, s. 57 – 61.

Odborné články:

- [31] BEZOUŠKA, Petr. Skočení pracovního poměru výpovědí v České republice. *Právní fórum*, 2006, roč. 3, č. 7, s. 252 – 257.
- [32] BIČÁKOVÁ, Olga. Dohoda o skončení pracovního poměru. *Veřejná správa*, 2008, roč. 19, č. 14, s. 15.
- [33] BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 25 – 27.
- [34] BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 14 – 19.
- [35] FETTER, Richard. Dohoda o rozvázání pracovního poměru – nově od 1. ledna 2012. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 11, s. I-V.
- [36] GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 2, s. 173 – 189.
- [37] HAVRAN, Radek. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. 8, č. 6, s. 3 – 11.
- [38] JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí, I. část. *Práce a mzda*, 2010, č. 6, s. 10-15.
- [39] JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6, s. 10 – 13.
- [40] MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 5, s. 175 – 192.
- [41] NOVOTNÁ, Eva. Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie. *Právo a zaměstnání*, 2003, roč. 9, č. 7-8, s. 5 – 10.
- [42] RANDLOVÁ, Nataša, OLŠOVSKÁ, Andrea. Hromadné propouštění. *Ekonom*, 2008, roč. 52, č. 3, s. 54.
- [43] SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnanců – jak ji předcházet a jak ji postihovat. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 7, s. 233 – 237.

- [44] ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právník*, 1998, roč. 137, č. 8, s. 736 – 739.
- [45] ZRUTSKÝ, Jaromír. Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru. *Právní rádce*, 2001, roč. VIII., č. 1, s. 15 – 16.

Prameny:

Právní předpisy:

- [46] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [47] Zákon č. 435/2004 Sb., zákon zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [48] Employment Rights Act 1996
- [49] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- [50] Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- [51] Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů

Soudní rozhodnutí:

- [52] Rozhodnutí Krajského soudu v Praze 20. října 1966, sp. zn. 6 Co 417/1966
- [53] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. března. 1971, sp. zn. R 17/1972
- [54] Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 23. května. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994
- [55] Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. října 1995, sp. zn. 14 Co 158/1995
- [56] Rozhodnutí Městského soudu v Brně ze dne 2. dubna 1996, sp. zn. 49 C 437/1994
- [57] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. října 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/1996
- [58] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. listopadu 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/1996
- [59] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/1999
- [60] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/1998
- [61] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2000, sp. zn. 21 Cdo 2053/1999
- [62] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. ledna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/1999
- [63] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000
- [64] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. června 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000
- [65] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001
- [66] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001
- [67] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 2021/2001
- [68] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1987/2001

- [69] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2667/2003
- [70] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
- [71] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. července 2004, sp. zn. 23 Co 305/2004
- [72] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004
- [73] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005
- [74] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 689/2006
- [75] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. března 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006
- [76] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. července 2007, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000
- [77] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009
- [78] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010
- [79] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
- [80] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.
- [81] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. června 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011
- [82] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
- [83] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

Shrnutí

Diplomová práce se zabývá problematikou okamžitého zrušení pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele. V úvodní části jsou popsány jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru a dále se práce podrobně zaměřuje na institut okamžitého zrušení pracovního poměru, který lze stručně charakterizovat jako výjimečné jednostranné právní jednání, směřující ke skončení pracovního poměru s okamžitou platností. V této práci jsou rozebrány formální a obsahové náležitosti tohoto jednání, jednotlivé zákonné důvody, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit, což je doplněno bohatou judikaturou Nejvyššího soudu. Dále se práce zabývá právní úpravou na území Spojeného Království Velké Británie a Severního Irska, s ohledem na skončení pracovního poměru v Anglii. Závěr práce je věnován komparaci stávajících úprav a doplněn úvahami de lege ferenda.

Abstract

This thesis deals with the immediate termination of an employment relationship at both the employer's and the employee's initiative. The thesis describes different ways of the termination of an employment relationship in the introduction and follows with detailed analysis of the immediate termination of an employment relationship which can be defined as an exceptional unilateral legal action leading to the termination of an employment relationship with the immediate effectiveness. The thesis also analyses legal requirements of such legal action and particular legal reasons, why is the immediate termination possible, complemented with the comprehensive court decisions. Furthermore, the thesis focuses on the legal regulation in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland considering the termination of the employment relationship in England. The final part of this thesis is devoted to the comparison of Czech and English legal regulations and concludes with potential legal modifications.

Seznam klíčových slov

Skončení pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, anglické pracovní právo.

Keyword list

Termination of an employment relationship, immediate termination of an employment relationship, Labour Code, employer, employee, english labour law.