

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Petra Sklenářová

**Uplatnění ochranné funkce  
v právní úpravě pracovního poměru**

Diplomová práce

Olomouc 2014

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Uplatnění ochranné funkce v právní úpravě pracovního poměru vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci dne 25.03. 2014

.....  
Petra Sklenářová

Já, níže podepsaná, Petra Sklenářová, autorka diplomové práce na téma Uplatnění ochranné funkce v právní úpravě pracovního poměru, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, dávám tímto souhlas podle § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, správci:

Univerzita Palackého v Olomouci

Křížkovského 8

771 47 Olomouc, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalogích a informačních systémech Univerzity Palackého v Olomouci, včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Výše uvedené údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizaci zpřístupnění zajišťuje ke dni podání tohoto prohlášení vnitřní složka Univerzity Palackého, která se nazývá Informační centrum Univerzity Palackého.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

V Olomouci dne 25.03. 2014

.....

Petra Sklenářová

„Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., mé vedoucí diplomové práce, za její odborné vedení, cenné rady, připomínky a podněty, které mi napomohly k vypracování této diplomové práce.“

# Obsah

Seznam zkratk	7
Úvod	8
1 Pracovní právo	10
1.1 Pracovněprávní vztahy, závislá práce, zaměstnanec, zaměstnavatel	12
1.2 Funkce pracovního práva	13
2 Vznik pracovního poměru a délka jeho trvání	15
2.1 Vznik pracovního poměru	15
2.2 Délka trvání pracovního poměru	17
2.3 Zkušební doba	18
2.4 Další ujednání, ke kterým dochází při vzniku pracovního poměru	20
2.5 Konkurenční doložka	20
3 Změna pracovního poměru	23
3.1 Změna subjektu pracovního poměru	23
3.2 Převedení na jinou práci	24
3.2.1 Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci	25
3.2.2 Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci	27
3.3 Změna místa výkonu práce	31
3.3.1 Pracovní cesta	31
3.3.2 Přeložení	33
3.3.3 Dočasné přidělení	34
4 Skončení pracovního poměru	38
4.1 Skončení pracovního poměru na základě právní události	39
4.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	41
4.3 Skončení pracovního poměru dohodou	42
4.4 Skončení pracovního poměru výpovědí	43
4.4.1 Výpověď podaná zaměstnancem	44
4.4.2 Výpověď podaná zaměstnavatelem	45

4.4.3	Výpovědní důvody .....	46
4.4.4	Výpovědní doba .....	50
4.4.5	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem .....	51
4.5	Okamžité zrušení pracovního poměru.....	53
4.5.1	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem .....	53
4.5.2	Zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	54
4.5.3	Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance .....	55
4.6	Hromadné propouštění .....	56
4.7	Odstupné .....	57
5	Právní úprava v Německu .....	59
	Závěr .....	62
	Seznam použitých zdrojů .....	64
	Shrnutí .....	67
	Abstract .....	68
	Seznam klíčových slov.....	69
	Key terms .....	69

## Seznam zkratek

BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (německý občanský zákoník)
čl.	článek
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
KSchG	Kündigungsschutzgesetz (německý zákon na ochranu před výpovědí)
LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (nový občanský zákoník)
odst.	odstavec
písm.	písmeno
Sb.	Sbírka zákonů
ust.	ustanovení zákona
ZP, zákoník	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

# Úvod

Pracovní právo jako součást právního řádu ČR se týká každého z nás, protože práce, přesněji výkon závislé práce, je součástí životů většiny lidí. Závislou práci člověk nejčastěji vykonává v rámci pracovního poměru. Uzavření pracovního poměru je čistě volní záležitostí, kdy budoucí zaměstnanec je k takovému právnímu jednání motivován nejen snahou uplatnit své znalosti a dovednosti, ale i ekonomickými a sociálními důvody. Z pohledu zaměstnavatele jde především o budování spolehlivé zaměstnanecké základny, která mu zajistí ekonomický růst a stabilní postavení na trhu, kterého nelze dosáhnout bez spolehlivých, vhodně vybraných zaměstnanců. Zaměstnanci vykonávají závislou práci v organizačním podřízení vůči zaměstnavateli, proto jsou často označováni v rámci pracovního poměru za slabší stranu, které je nutně potřeba poskytnout zvýšenou ochranu.

Pracovní právo stejně jako ostatní právní odvětví plní řadu funkcí. Za stěžejní je všeobecně považována funkce ochranná. Ochranná funkce prostupuje celým pracovním právem, proto se ve své práci zaměřuji na její uplatnění pouze ve vybraných institucích pracovního poměru. Ochranná funkce, byť se výrazněji projevuje na straně zaměstnance, působí obousměrně a v rámci pracovního poměru se týká i ochrany zaměstnavatele. Ochranná funkce, přestože pracovní právo bývá řazeno mezi soukromoprávní odvětví, kde je upřednostňována svobodná vůle stran, je v zákoně zdůrazňována kogentními ustanoveními, od kterých není možno se odchýlit. Na druhou stranu, oproti předešlým právním úpravám, je v současnosti více znatelnější snaha zákonodárce o zdůraznění smluvní volnosti v rámci pracovního poměru, která se nese v duchu, co není zakázáno, je dovoleno. I když dochází k uvolňování pracovněprávních vztahů, stále považuji za důležité mít vytyčené mantinely, přes které v rámci zachování dobrých mravů jít nelze. Znalost těchto ochranných mantinelů je v rámci pracovního poměru pro předcházení sporů nezbytností.

Cílem mé práce s ohledem na výše uvedené je popsat a zdůraznit, jakým způsobem se ochranná funkce projevuje v právní úpravě pracovního poměru, a poukázat na to, jak silně se v právní úpravě projevuje. Diplomová práce je rozčleněna na pět hlavních kapitol, kde s ohledem na právní úpravu ve znění novely č. 303/2013 Sb., účinné od 1.1. 2014, vytyčuji, jakým způsobem se v popisovaném institutu ochranná funkce projevuje.

První kapitola obsahuje teoretické pojednání o pracovním právu a vysvětlení některých základních pojmů pracovního poměru. V rámci této kapitoly budou také zdůrazněny funkce pracovního práva se zaměřením na funkci ochrannou.

Druhá kapitola se věnuje vzniku pracovního poměru a délce jeho trvání. Jsou zde popsány nezbytné náležitosti pracovní smlouvy a srovnání pracovního poměru na dobu určitou a na dobu neurčitou. Tato kapitola se rovněž zaměřuje na projev ochranné funkce v rámci institutu zkušební doby a nejsou opomenuty ani další ujednání v rámci pracovní smlouvy, kde je podrobněji rozebírána konkurenční doložka.

Třetí kapitola popisuje změny pracovního poměru. V jednotlivých podkapitolách je postupně vylíčeno, jak se ochranná funkce projevuje při změně subjektu pracovního poměru, převedení na jinou práci a změně místa výkonu práce.

Na změny pracovního poměru navazuje čtvrtá kapitola věnující se ochraně při skončení pracovního poměru.

Poslední pátá kapitola je zaměřena na právní úpravu pracovního práva v Německu, kdy se budu snažit zdůraznit základní odlišnosti. Německo jsem si zvolila především proto, že ekonomika této země je úzce provázána s ekonomikou ČR, dokonce si trůfám říci, že česká ekonomika je do jisté míry závislá na té německé. Dalším faktorem ovlivňujícím můj výběr byla skutečnost, že mnoho občanů ČR v rámci volného pohybu osob hledá pracovní uplatnění právě v Německu.

V rámci své práce budu využívat metody analýzy, syntézy, dedukce a komparace.

Informace k tématu jsem čerpala především z textu zákona a jeho komentářů, z monografií zabývajících se popisovanými instituty, z judikatury a v neposlední řadě rovněž z odborných článků zabývajících se problematikou popisované právní úpravy. Bohužel doposud nebyla vydána monografie, která by se samotná věnovala ochranné funkci pracovního práva a jejím projevům. Jedinou vlašťovkou v tomto směru je kniha Petra Hůrky, která mě inspirovala pro výběr diplomové práce, s názvem Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v českém pracovním právu, kde se autor zaměřuje na ochranu zaměstnance za souběžného přibližování se větší smluvní volnosti tak, aby byla zachována vysoká míra stability zaměstnávání.

Tato diplomová práce vychází z právní úpravy účinné ke dni 1.1. 2014.

# 1 Pracovní právo

*„Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v zásadě tři oblasti.“<sup>1</sup>*

První oblast můžeme vymezit jako individuální pracovní právo, pod které řadíme soubor právních vztahů, kde je za odměnu využívána pracovní síla fyzické osoby jako zaměstnance jinou osobou, právnickou nebo fyzickou- zaměstnavatelem. Jde o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, jež upravuje především zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce. Druhá oblast, která prolíná a doplňuje individuální pracovní právo, se nazývá kolektivní pracovní právo, které reguluje kolektivní pracovněprávní vztahy. Mezi tyto vztahy řadíme právní vztahy mezi odborovými organizacemi (či radami zaměstnanců) zastupujícími zaměstnance a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími. Do třetí oblasti zahrnujeme právní úpravu zaměstnanosti.<sup>2</sup> Vzhledem k takto širokému záběru pracovního práva může činit problém jeho zařazení mezi soukromé nebo veřejné právo.

V historii vzniklo několik teorií, které se pokoušejí stanovit kritérium, podle něhož by došlo k jasnému rozlišení práva soukromého a veřejného. Nejznámější je teorie zájmová, mocenská a organická. Za historicky nejstarší je považována teorie zájmová, pro niž byl směrodatným zájem, který byl právem sledován. Další, teorie mocenská, rozlišuje právo veřejné a soukromé podle toho, jestli jsou účastníci právního vztahu navzájem ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti nebo zda je jejich postavení rovné. Pro organickou teorii je příznačné, že vychází z toho, zda se právní subjekt nalézá v určitém právním poměru z důvodu svého členství v některé veřejné korporaci (veřejné právo) nebo bez ohledu na toto členství (právo soukromé). V současnosti často dochází k prolínání práva soukromého a veřejného, není proto možné pevnou hranici stanovit.<sup>3</sup> Z teoretického hlediska má rovněž význam členění práva v rámci právního řádu ČR na jednotlivá právní odvětví. Historicky a společensky jako samostatné právní odvětví vykrystalizovaly právo ústavní, správní, trestní, občanské, pracovní, právo životního prostředí atd.<sup>4</sup>

Jednotlivá právní odvětví mají mimo jiné své zvláštní zásady, principy a východiska.

Při členění práva na právní odvětví vycházíme z následujících aspektů:

- a) vztahy mezi subjekty, které jsou předmětem regulace,

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 3.

<sup>2</sup> Tamtéž, s. 4.

<sup>3</sup> náleží Ústavního soudu ze dne 1. prosince 1998, sp. zn. I. ÚS 41/98, bod II

<sup>4</sup> BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 2. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2004, s. 95 – 97.

- b) povaha subjektů,
- c) účel regulace,
- d) metody regulace.<sup>5</sup>

O pracovním právu můžeme říci, že se jedná o samostatné právní odvětví, u něhož nelze rovněž jednoznačně určit, zda se jedná o soukromoprávní nebo veřejnoprávní odvětví, nese v sobě prvky práva jak soukromého, které převažují, tak veřejného.<sup>6</sup> Nejdůležitějším právním předpisem, ve kterém je pracovní právo zakotveno, je zákoník práce. Ve svých úvodních ustanoveních zákoník práce vymezuje předmět své úpravy a zakotvuje základní zásady pracovněprávních vztahů.<sup>7</sup>

Zákoník práce upravuje:

- a) právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
- b) právní vztahy kolektivní povahy,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- d) některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

Veškeré pracovněprávní vztahy řídí zejména tyto zásady:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.<sup>8</sup>

Tyto zásady jsou pilíře, na nichž je pracovní právo vystavěno. Představují důležitá aplikační i interpretační vodítka, která hrají důležitou roli nejen při použití dalších ustanovení ZP, ale i ustanovení NOZ, který se na základě principu subsidiarity na pracovněprávní vztahy vztahuje. Dodržování těchto zásad na jednu stranu chrání zaměstnance před zneužíváním jejich postavení zaměstnavatelem a na druhou stranu by mělo zaměstnavateli zabezpečit, že zaměstnanec bude řádně plnit své pracovní úkoly při výkonu závislé práce.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> BOGUSZAK, ČAPEK, GERLOCH: *Teorie práva*, s. 96.

<sup>6</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 20 - 22.

<sup>7</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 57 – 60.

<sup>8</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>9</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.4. 2012*. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 36.

## 1.1 Pracovněprávní vztahy, závislá práce, zaměstnanec, zaměstnavatel

Právní vztahy, na které se vztahují popisované zásady a které vznikají při výkonu závislé práce, označujeme jako pracovněprávní vztahy.<sup>10</sup> Pracovněprávní vztahy dělíme na individuální a kolektivní.<sup>11</sup>

Individuální pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce. Patří sem vztahy, na jejichž základě je za odměnu využívána zaměstnancova pracovní síla a ty, které se základními individuálními pracovněprávními vztahy paralelně existují nebo jim předcházejí (např. vztahy regulované právní úpravou zaměstnanosti nebo vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem před vznikem pracovního poměru). Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající mezi orgány reprezentujícími zaměstnance a zaměstnavateli, resp. sdruženími zaměstnavatelů. Jejich cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců při výkonu závislé práce.<sup>12</sup>

ZP v ustanovení § 2 odst. 1 obsahuje zákonnou definici závislé práce: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Pro závislou práci je charakteristická organizační podřízenost, kdy zaměstnanec, který je ve vztahu podřízenosti vůči svému zaměstnavateli, vykonává osobně jménem zaměstnavatele, na základě jeho pokynů, práci na sjednaném pracovišti. Zaměstnanec vykonává práci osobně a zajištění jejího výkonu jinou osobou je nepřípustné. Zaměstnavatel závislou práci zaměstnanci přiděluje v rámci pracovní doby za mzdu, plat nebo jinou odměnu. Zaměstnavatel, na jehož náklady a odpovědnost zaměstnanec závislou práci vykonává, práci řídí a průběžně ji kontroluje.<sup>13</sup> Účastníky základního pracovněprávního vztahu, jehož předmětem je konání závislé práce, jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Na straně zaměstnavatele může vystupovat jak fyzická, tak i právnická osoba, na straně zaměstnance to může být pouze osoba fyzická.<sup>14</sup>

Zákoník práce jen stručně deklaruje zaměstnance jako fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, neboť statusové

---

<sup>10</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související...*, s. 37-40.

<sup>11</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s.75.

<sup>12</sup> Tamtéž, s. 76.

<sup>13</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související...*, s. 40.

<sup>14</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 78.

otázky jsou upraveny v NOZ, jak vyplývá z jeho ust. § 9 odst. 1.<sup>15</sup> Podle § 35 NOZ platí, že k výkonu závislé práce se nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, může zavázat podle jiného právního předpisu, přičemž zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Pro právní úpravu zaměstnavatele platí totéž. Zákon zaměstnavatele jen deklaruje jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.<sup>16</sup>

## 1.2 Funkce pracovního práva

*„Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce.“<sup>17</sup> Ze zákonné úpravy těchto vztahů můžeme vyčíst tři základní funkce pracovního práva. Pracovní právo má především organizační, ochrannou a výchovnou funkce.<sup>18</sup>*

Organizační funkce se projevuje tak, že pracovní právo vytváří podmínky a stanovuje hranice, při nichž se realizuje pracovní proces, poskytuje zaměstnavatelům nástroje pro řízení svých podniků a organizování svých zaměstnanců. Smyslem výchovné funkce je, jako v každém odvětví práva, vést účastníky pracovněprávního vztahu, ale i ostatní subjekty, k jednání, které je v souladu se zákonem a hlavními zásadami tohoto právního odvětví. Za nejvýznamnější považujeme funkci ochrannou.<sup>19</sup>

Přestože pro pracovní právo jako právo soukromé platí zásada smluvní volnosti, je zde nebytné z důvodu ochrany zaměstnance tuto volnost regulovat. Zákoník práce proto často stanovuje určitý způsob jednání či postup, od kterého se nelze odchýlit. Tato omezení mají za cíl jediné- poskytnout legislativní a institucionální ochranná opatření v rámci trhu práce, resp. zaměstnávání. Můžeme rozlišovat ochranu reprezentační, pracovního místa, příjmu,

---

<sup>15</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu z. č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Sněmovní tisk č. 930/0. [cit. 16. února 2014]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?O=6&T=930>>.

<sup>16</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu z. č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Sněmovní tisk č. 930/0. [cit. 16. února 2014]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?O=6&T=930>>.

<sup>17</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 12.

<sup>18</sup> Tamtéž.

<sup>19</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 4.

zaměstnanosti, ochranu reprodukce znalostí a dovedností, ochranu bezpečnosti a zdraví při práci.<sup>20</sup>

Článek 27 odst. 1 LZPS zaručuje každému právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.<sup>21</sup> Z těchto sdružovacích a kolektivních práv vychází i reprezentační ochrana, podle které má zaměstnanec v pracovněprávních vztazích právo na zastoupení, kdy jeho zástupce (odborová organizace či rada zaměstnanců) chrání jeho zájmy a snaží se o vylepšení pracovních podmínek. Ochranu pracovního místa spatřujeme hlavně v omezení možnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď. Zákon striktně stanovuje podmínky procesu skončení pracovního poměru (taxativní výčet výpovědních důvodů, výpovědní doba, náležitosti právního jednání). Ochrana zaměstnancova příjmu je dána zákonnou garancí minimální mzdy, příplatky za práci vykonávanou v noci, náhradou mzdy v době pracovní neschopnosti atd. Tyto a další ochrany v rámci pracovního práva se snaží, jak již je výše popisováno, chránit zaměstnance pracovněprávního vztahu před zneužitím silnějšího postavení zaměstnavatele a o nastolení kvalitních pracovních podmínek.<sup>22</sup>

Ochranná funkce pracovního práva je patrná ve všech fázích pracovního poměru. Takto široký záběr ochranné funkce nelze v rámci této práce pojmout, proto v následujících kapitolách bude rozebrán její projev pouze ve vybraných institutech pracovního práva (vznik, změny a skončení pracovního poměru).

---

<sup>20</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 25.

<sup>21</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

<sup>22</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 26.

## 2 Vznik pracovního poměru a délka jeho trvání

### 2.1 Vznik pracovního poměru

Zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru, vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy a na základě jmenování. Z těchto dvou uvedených způsobů je v praxi častější vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. Podle § 33 ZP se jmenováním zakládá pracovní poměr jen v případech stanovených zvláštním právním předpisem a dále v případech, které uvádí zákoník práce uzavřeným výčtem.<sup>23</sup>

Nacházíme se v oblasti soukromého práva, proto je otázka uzavření pracovního poměru ponechána svobodné vůli smluvních stran. Jisté omezení této autonomie vůle představuje § 81 odst. 1 ZP, který zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru předepisuje povinným podílem povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tento povinný podíl činí 4% osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců, což představuje výrazný ochranný pracovněprávní prvek.<sup>24</sup> Osoby se zdravotním postižením často velice těžce shání pracovní uplatnění, proto se je zákon snaží popsaným způsobem chránit a stanovit alespoň minimální stabilitu v jejich zaměstnávání.

Již bylo zmiňováno, že nejčastějším způsobem vzniku pracovního poměru je uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouvu lze nejlépe definovat jako dvoustranné právní jednání, kterým se zakládá pracovní poměr. Jedná se o souhlasný projev vůle účastníků pracovní smlouvy, kterým občan realizuje své ústavně zaručené právo na práci, a zaměstnavatel dotváří výběrem nejvhodnějšího kandidáta pracovní kolektiv tak, aby si zajistil co nejlepší dosažení svého hospodářského úsilí. Aby byl zachován charakter pracovní smlouvy jako soukromoprávního jednání založeného na svobodné vůli stran, klade zákon na náležitosti jen minimální požadavky.<sup>25</sup> Je nutné zdůraznit skutečnost, že samotný zákoník práce nediktuje pravidla pro sjednávání pracovní smlouvy. Proces uzavírání soukromoprávních smluv upravuje § 1731 až 1745 NOZ, který se pro pracovní právo použije subsidiárně. Stejně se pro uzavírání pracovní smlouvy použijí ustanovení NOZ o náležitostech právního jednání.<sup>26</sup>

Podle § 34 ZP jsou esenciálními náležitostmi pracovní smlouvy druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo výkonu práce, ve kterém má být specifikovaný druh práce vykonáván, a dále den nástupu do práce. Další ujednání zcela závisí

<sup>23</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 210.

<sup>24</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>25</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 215.

<sup>26</sup> BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1, s. 1.

na volbě smluvních stran. Pro pracovněprávní vztah s ohledem na soukromoprávní zásadu, že sporům by se mělo předcházet, je vždy lepší, když je pracovní smlouva konkrétnější a účastníci se nespokojí jen se shora uvedenými třemi základními náležitostmi. Pracovní smlouva je uzavřena, jakmile se smluvní strany shodnou na jejím obsahu.<sup>27</sup>

Zákon vyžaduje pro pracovní smlouvu písemnou formu, avšak není-li uzavřena v takto požadované formě, chrání zákoník práce v § 20 ZP zaměstnance tím, že pokud již bylo započato s plněním, není již možné se neplatnosti smlouvy dovolat. „*Jinými slovy, pokud zaměstnanec již začal vykonávat práci na základě pracovní smlouvy, která nebyla uzavřena písemně, není možné se neplatnosti této smlouvy dovolat a zpochybnit další existenci trvání pracovního poměru.*“<sup>28</sup> Samotný pracovní poměr nevzniká uzavřením pracovní smlouvy, ale, jak říká § 36 ZP, dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce.

Ochranné prvky při vzniku pracovní smlouvy spatřují především v požadavku písemné formy pracovní smlouvy a zakotvení údajů o druhu práce, místě výkonu práce a dnu nástupu do práce. Písemná forma smlouvy podporuje právní jistotu účastníků s tím, že není-li tato forma dodržena, je ochrana zdůrazněna nemožností dovolat se neplatnosti smlouvy, pokud bylo započato s plněním.

Zákoník práce v § 34 odst. 3 upravuje možnost zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy, pokud ve sjednaný den zaměstnanec nenastoupí do práce. Avšak možnost odstoupení zahrnuje pouze případy, kdy zaměstnanci nebránila překážka v práci nebo se o ní zaměstnavatel do týdne nedozvěděl. Ochranná funkce pracovního práva se zde projevuje tak, že odstoupení od pracovní smlouvy, jak říká § 34 odst. 4 ZP, je možné, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce, dále je pro toto odstoupení vyžadována písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží.

Ze shora uvedeného vyplývá, že zcela konkrétně v pracovní smlouvě musí být stanoven den nástupu do práce, pokud jde o zbylé dvě podstatné náležitosti, místo výkonu práce a druh práce, pak je lepší, především pro zaměstnavatele, když jsou sjednány obecněji, protože širší vymezení umožňuje větší pružnost při stanovování i plnění pracovních úkolů. Dále obvykle v pracovní smlouvě bývá uvedeno, jestli se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, a délka zkušební doby, ale ohledně těchto a dalších ujednání záleží na vůli smluvních stran, zda se rozhodnou je do pracovní smlouvy zaznamenat.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 216.

<sup>28</sup> Tamtéž, s. 215.

<sup>29</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 56.

## 2.2 Délka trvání pracovního poměru

Rozlišujeme pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Ujednání, o jaký druh pracovního poměru se jedná, není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, proto jej pracovní smlouva vůbec nemusí obsahovat. S ohledem na právní jistotu účastníků zákoník práce v ustanovení § 39 odst. 1 uvádí, že pokud nebyla doba trvání výslovně sjednána, tak platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>30</sup> Stanovení délky pracovního poměru na dobu určitou se může dít různými způsoby, avšak stanovená délka nesmí přesáhnout tři roky.

Trvání pracovního poměru na dobu určitou může být stanoveno pevnými daty, ale není nic neobvyklého, sjednají-li si smluvní strany, že pracovní poměr bude trvat po dobu potřeby konání konkrétních prací, které lze například provádět jen v průběhu určitého ročního období (např. obsluha lyžařského vleku, provádění žňových prací). Ať už se smluvní strany rozhodnou pro jakoukoli specifikaci doby trvání pracovního poměru, mělo by z ní být jasné omezení doby trvání a to, že daná skutečnost, která délku pracovního poměru limituje, nastane, čímž se i konkretizuje datum skončení pracovního poměru.<sup>31</sup> Pokud ujednání stran bude matoucí a nebude možno s jistotou určit, že se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, projeví se ochranná funkce tím, že pracovní poměr bude posuzován jako sjednaný na dobu neurčitou. Doba trvání pracovního poměru může být prodlužována. Samotné prodlužování je však s ohledem na ochranu zaměstnance a jeho právní jistotu regulováno.

Ustanovení § 39 odst. 2 říká: „*Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*“ Zaměstnanci jsou takto chráněni před nekonečným uzavíráním pracovních poměrů stále dokola a před termínovanou jistotou zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem další pracovní poměr na dobu určitou či prodlouží délku jeho trvání, lze z takového jednání usuzovat, že je se zaměstnancem spokojen, a není tedy důvod pro řetězení právní nejistoty zaměstnance spočívající v určitosti trvání délky jeho pracovního poměru. Tato regulace není bezvýjimečná, není jí dotčen postup podle zvláštních právních předpisů,

---

<sup>30</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 216.

<sup>31</sup> Tamtéž, s. 217.

kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu. Dále se § 39 odst. 2 nevztahuje na pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.<sup>32</sup>

Ochrana zaměstnance se projevuje rovněž v jeho možnosti, v případě, že zaměstnavatel porušil zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnával. Toto oznámení zaměstnanec musí vůči zaměstnavateli učinit písemně ještě před uplynutím sjednané doby. Pokud tak zaměstnanec učiní, pak platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou je pro zaměstnavatele v řadě ohledů výhodný institut, neboť pracovní poměr bez dalšího skončí, jakmile uběhne předem sjednaná doba bez ohledu na to, v jaké sociální situaci se zaměstnanec nachází (např. pracovní neschopnost, těhotenství). Protipólem tohoto je ochrana zaměstnance v podobě stanovení maximální délky trvání pracovního poměru na dobu určitou, možnosti jeho prodlužování, resp. opakování, a možnosti návrhu na určení toho, zda byly při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou splněny stanovené podmínky. Poslední z vyjmenovávaných možností má k dispozici rovněž zaměstnavatel.<sup>33</sup>

## 2.3 Zkušební doba

Během zkušební doby je umožněno zaměstnanci i zaměstnavateli potvrdit si správnost rozhodnutí ohledně pracovní smlouvy mezi nimi uzavřené. Zaměstnavatel sleduje, zda zaměstnanec vybraný na danou pracovní pozici disponuje opravdu takovými schopnostmi a dovednostmi, o kterých tvrdil, že je může nabídnout, a zda je zaměstnanec skutečným přínosem pro firmu. Zaměstnanec může zvážit, jestli práce přidělovaná zaměstnavatelem na základě pracovní smlouvy je skutečně to, co by chtěl s plným využitím svých pracovních dovedností vykonávat, a zda na danou práci skutečně stačí.<sup>34</sup> Můžeme říci, že ochranná funkce projevující se v institutu zkušební doby působí obousměrně, chrání jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Avšak zda možnost sjednání zkušební doby a její „ochrany“ smluvní strany využijí, je zcela odvislé od jejich svobodné vůle.<sup>35</sup>

Pokud si smluvní strany zkušební dobu dohodnou, není pro platnost takového ujednání nutné, aby v něm byla vymezena délka jejího trvání, neboť její maximální délku nám

---

<sup>32</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>33</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1.1. 2012 – I. Část. *Právní fórum*, 2012, roč. 9, č. 3, s. 106 – 111.

<sup>34</sup> ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 1. Vydání. Ostrava: Key Publishing, 2009, s. 48.

<sup>35</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 58.

stanovuje zákon.<sup>36</sup> Ustanovení § 35 odst. 1 nám stanovuje, že délka zkušební doby nesmí být delší než tři po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, a u vedoucího zaměstnance tato doba nesmí přesáhnout šest měsíců. Zákon rovněž uvádí možnost sjednání zkušební doby v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Omezeno je také trvání zkušební doby v případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, kdy zkušební doba nesmí trvat déle než polovinu sjednané doby, po kterou pracovní poměr bude trvat.<sup>37</sup> Ochranná funkce pracovního práva se projevuje ve stanovení maximální délky zkušební doby, čímž chrání zaměstnance před jejím zneužíváním. Pokud tedy nebude délka trvání zkušební doby smluvními stranami vymezena, vyjdeme z dikce zákona. Bude-li sjednaná délka zkušební doby přesahovat délku trvání, která je zákonem vymezena, bude zkušební doba trvat rovněž po dobu určenou zákonem.<sup>38</sup> Naopak je samozřejmě možné, si domluvit trvání zkušební doby kratší než stanovuje zákon.

Problém může činit využití zkušební doby v rámci opětovného sjednávání pracovního poměru. Všeobecně je vžitě, že zkušební doba znovu neběží, avšak výslovné ustanovení v zákoně chybí.<sup>39</sup> Pokud by byla využita zkušební doba v rámci opětovného pracovního poměru, bylo by, dle mého názoru, možné takové ujednání považovat za rozporuplné s dobrými mravy. Smluvní strany se již znají a zamýšlí další spolupráci na základě poznatku toho, že se jim ta dosavadní osvědčila, zkušební doba je v tomto směru nadbytečná.

*„Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenováním pracovní místo vedoucího zaměstnance.“*<sup>40</sup> Je nemožné, aby došlo ke sjednání zkušební doby v době, kdy pracovní poměr už vznikl, tímto je výrazně chráněna právní jistota zaměstnance, který uzavřením pracovní smlouvy nabyl určitého postavení.<sup>41</sup> Sjednanou zkušební dobu nelze dle libovůle dodatečně prodlužovat, je však možné dohodnout se na jejím zkrácení. Zkušební doba se nám ze zákona prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.<sup>42</sup> Zákon stanovuje formu ujednání o zkušební době. Podle § 35 odst. 6 musí být zkušební doba sjednána písemně.

Ze zákona vyplývá, že zkušební doba může být sjednána vždy jen jednou v rámci jednoho pracovního poměru, není tedy možné sjednat zkušební dobu při přechodu práv

---

<sup>36</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

<sup>37</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 218.

<sup>38</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

<sup>39</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 62.

<sup>40</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>41</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 224.

<sup>42</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

a povinností jako například při prodeji podniku.<sup>43</sup> Takové sjednávání další zkušební doby je nadbytečné, neboť zaměstnanec se již osvědčil a je tak chráněna jeho právní jistota v trvání pracovního poměru.

Volnost zkušební doby je představována možností zrušení pracovního poměru zaměstnancem i zaměstnavatelem během jejího trvání z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez udání důvodu, též zrušení pracovního poměru během trvání zkušební doby není podmíněno předchozím projednáním s odborovou organizací.<sup>44</sup>

## **2.4 Další ujednání, ke kterým dochází při vzniku pracovního poměru**

Při vzniku pracovního poměru mají smluvní strany možnost sjednání ujednání flexibilní povahy, jde především o údaj o délce dovolené, o mzdě nebo platu, o týdenní pracovní době a jejím rozvržení atd. Pokud však tyto a další údaje uvedené v § 37 odst. 1, 2 neobsahuje pracovní smlouva, je nezbytné z důvodu ochrany zaměstnance, aby zaměstnavatel o nich zaměstnance písemně do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru zpravil. Zaměstnavatel tak vůči zaměstnanci plní zákonem stanovenou informační povinnost o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru s tím, že na některé údaje (§ 37 odst. 1 písm. c), d), e) a odst. 2) může upozornit pouhým odkazem na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis. Písemná informační povinnost se nevztahuje na pracovní poměr trvající kratší dobu, než je jeden měsíc. Zákonodárce tímto chrání zaměstnance před právní nejistotou, která by zaměstnance tížila, kdyby mu shora uvedené informace nebyly poskytnuty.<sup>45</sup> Často se vyskytují ujednání o konkurenční doložce. Z hlediska ochranné funkce, dle mého názoru, směřují spíše k ochraně zaměstnavatele.

## **2.5 Konkurenční doložka**

Konkurenční doložka je ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v němž se zaměstnanec zavazuje, že po určitou dobu (max. 1 rok) po skončení zaměstnání se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla soutěžní povahu. Takové ujednání lze sjednat jen v případě, je-li to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat, se zřetelem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal během trvání pracovního poměru a které

---

<sup>43</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2007, s. 66.

<sup>44</sup> Tamtéž, s. 133-135.

<sup>45</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 219.

by mohly při jejich využití způsobit zaměstnavateli závažným způsobem obtíže při jeho činnosti.<sup>46</sup> Konkurenční doložku tak není možné sjednat v případě, kdy se během pracovního poměru zaměstnanec pouze zdokonalil ve svých pracovních dovednostech a schopnostech, například kovář ve svém řemesle. Zákaz by byl na místě, pokud se seznámil s novou technikou tavení, která dává zaměstnavateli oproti konkurenci výhody, neboť je součástí obchodního tajemství, ale ostatním v daném oboru doposud není známa.<sup>47</sup> Vymezením osobního rozsahu konkurenční doložky jsou chráněni zaměstnanci, kteří s žádnou důvěrnou informací ani obchodním tajemstvím v rámci výkonu práce nepřijdou do styku.<sup>48</sup> „Smysl a účel takového ujednání spočívá zejména v tom, aby zaměstnavatel byl chráněn před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří v průběhu pracovního poměru u zaměstnavatele získávají informace, poznatky a znalosti, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu a tím závažným způsobem ztížit činnost zaměstnavatele“.<sup>49</sup> Ujednání o konkurenční doložce tedy představuje výraznou ochranu zaměstnavatele a jeho činnosti, jež se projevuje v omezení zaměstnance v jeho volbě budoucího povolání po skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele. Takto zřetelnou limitaci zaměstnance zákonodárce kompenzuje dikcí zákona, která naopak slouží k ochraně zaměstnance.<sup>50</sup>

Protiváhou zaměstnancova závazku zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu, je povinný závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci za jeho omezení peněžité protiplnění, jehož výše je vymezena zákonem a činí nejméně jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku.<sup>51</sup> Ochranná funkce je dána kogentním ustanovením o minimální výši peněžitého vyrovnání, které nelze snížit ani na základě dohody stran.<sup>52</sup> Zaměstnanec je také chráněn v tom směru, že jeho závazek vyplývající z konkurenční doložky zákon časově omezuje, neboť konkurenční doložku je možné sjednat na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru. Zákon umožňuje zaměstnanci konkurenční doložku vypovědět a to v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti, přičemž splatnost

---

<sup>46</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 100.

<sup>47</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Linde Praha, 2010, s. 36.

<sup>48</sup> ŠIMEČKOVÁ: *Konkurenční jednání...*, s. 109.

<sup>49</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011

<sup>50</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s.59

<sup>51</sup> KOCOUREK, Jiří, TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v České republice*. Dotisk. Olomouc: ANAG, 1996, s. 75.

<sup>52</sup> ŠIMEČKOVÁ: *Konkurenční jednání...*, s. 107.

je stanovena pozadu za měsíční období, pokud z ujednání smluvních stran nevyplývá něco jiného. Dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Zaměstnavatel má možnost od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu pracovního poměru. Pro odstoupení od dohody, stejně jako pro samotné ujednání o konkurenční doložce, zákon předepisuje písemnou formu. Obdobně toto platí pro její výpověď.<sup>53</sup>

Jako motivaci k dodržení ujednání o konkurenční doložce lze dohodnout smluvní pokutu pro případ, že zaměstnanec svůj závazek vůči zaměstnavateli poruší. Výše smluvní pokuty by měla být přiměřená a měla by odpovídat významu podmínek stanovených v § 310 odst. 1 ZP, čímž je zaměstnanec chráněn před svévolným a neadekvátním stanovením výše smluvní pokuty ze strany zaměstnavatele. Poruší-li zaměstnanec konkurenční doložku a v návaznosti na to zaplatí ujednanou smluvní pokutu, závazek vyplývající z konkurenční doložky touto úhradou bez dalšího zanikne.<sup>54</sup>

Zákon v ustanovení § 311 limituje možnost uzavření dohody obsahující konkurenční doložku, když vylučuje její použití na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.<sup>55</sup>

Zákonná úprava konkurenční doložky chrání zaměstnavatele před nechtěným únikem důvěrných informací týkajících se jeho podnikání a jejich zneužitím a zaměstnanci, na druhou stranu je skrze ni zaručena finanční kompenzace za zdržení se konkurenčního jednání.

---

<sup>53</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 60.

<sup>54</sup> ERÉNYI: *Základy pracovního práva*, s. 31.

<sup>55</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

### 3 Změna pracovního poměru

Zákonná úprava by měla reflektovat společenské změny, které se mimo jiné promítají i do pracovněprávních vztahů, a neklást překážky při jejich realizaci. Promítnutí změn do úpravy pracovněprávního vztahu se projevuje zejména v tom smyslu, že je jednoznačně upřednostňována změna prvků v tomto vztahu před jeho skončením, jež by mělo daleko závažnější důsledky jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Jelikož pracovní podmínky byly sjednány při vzniku pracovního poměru smluvně a zavazují oba účastníky pracovněprávního vztahu, je především preferována jejich změna opět na základě smlouvy, s jejímž obsahem budou souhlasit obě strany.<sup>56</sup> Jednostranná změna by měla být, z důvodu ochrany právní jistoty, možná pouze ve výjimečných případech, kde jsou zájmy zaměstnance a zaměstnavatele převýšeny zájmem obecného charakteru. Během trvání pracovního poměru lze měnit téměř veškeré dříve sjednané obsahové náležitosti pracovní smlouvy a to, jak podstatné, tak i ty ostatní.<sup>57</sup> Z logiky věci vyplývá, že změna je možná jen u těch ujednání, která ještě nebyla naplněna. Měnit tedy nelze například den nástupu do práce.

Možná je zejména změna základních prvků pracovního poměru jako právního vztahu, a to jeho subjektů a obsahu. Objektem pracovního poměru je určité chování subjektů- výkon závislé práce. Z povahy věci je nepřipustné, aby změna objektu pracovního poměru byla vůbec možná.<sup>58</sup>

#### 3.1 Změna subjektu pracovního poměru

Subjekty základního pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Samotný předmět pracovního práva, konání závislé práce, která vyžaduje osobní výkon, vylučuje změny na straně zaměstnance. Na tomto místě si dovoluji vyzdvihnout zajímavou úvahu, o které se zmiňuje Petr Hůrka v jedné ze svých publikací. Například v Dánsku a Německu je možný tzv. job-sharing. Podstata job-sharingu spočívá v tom, že jedno pracovní místo sdílí dva i více zaměstnanců, kteří si vzájemnou dohodou určí, kdo z nich bude pracovat tak, aby bylo pracovní místo obsazeno jen jedním z nich. Takto se zaměstnanci střídají s tím, že je zachován rozsah jejich pracovního úvazku a rovněž návaznost plnění pracovních úkolů je při jejich střídání plynulá. Je však nutné zdůraznit tu skutečnost, že se

---

<sup>56</sup> BERNARD, František, PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. doplněné vydání. Praha: Práce, 1984, s. 106.

<sup>57</sup> KOCOUREK, TRYLČ: *Mzda, plat...*, s. 52.

<sup>58</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 66.

reálně o změnu subjektu na straně zaměstnance nejedná.<sup>59</sup> V rámci pracovního poměru bych takovou dohodu zařadila mezi ujednání, ke kterým dochází při jeho vzniku. Pokud však jde o změnu subjektu na straně zaměstnavatele, je to jev nejen možný, ale i poměrně častý.

Změní-li se zaměstnavatel, ex lege a v souladu s právními předpisy EU<sup>60</sup> dochází k přechodu práv a povinností. Nový zaměstnavatel tak vstupuje do pracovních poměrů existujících v době účinnosti změny na místo zaměstnavatele dosavadního. Přechodem práv a povinností je zaměstnanec chráněn tak, že je mu tím garantováno jeho dosavadní postavení. Protože ke změně zaměstnavatele v drtivé většině případů dochází nezávisle na vůli zaměstnance a zaměstnanec uzavíral pracovní smlouvu v úmyslu být v pracovním poměru ke konkrétnímu subjektu, má zaměstnanec možnost při změně v osobě zaměstnavatele pracovní poměr jednostrannou výpovědí ukončit. Ochranná funkce zaručuje zaměstnanci v případě změny zaměstnavatele, že nemusí dále setrvávat v nevyhovujícím pracovním poměru, a usnadňuje mu proces podání výpovědi. Pokud zaměstnanec podá výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tak platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Na druhou stranu je nepřijatelné, aby po změně zaměstnavatele na základě přechodu práv a povinností došlo k propouštění zaměstnanců. Při změně subjektu na straně zaměstnavatele je tak chráněna svobodná vůle zaměstnance a jeho právní postavení.<sup>61</sup>

### 3.2 Převedení na jinou práci

Nejčastěji dochází ke změnám obsahu pracovního poměru, jež jsou důsledkem změn práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru. V souladu se zásadou autonomie vůle a s ohledem na smluvní základ pracovního poměru je změna vzájemných práv a povinností možná v zásadě jen dohodou smluvních stran. Jednostranná změna obsahu je přípustná pouze v zákoně taxativně vymezených případech, kde zájem smluvních stran ustupuje do pozadí před zájmem obecným.<sup>62</sup> Z hlediska změny pracovních podmínek vystupuje do popředí změna základních pracovních podmínek- druhu a místa výkonu práce.

Zákoník práce v souladu s čl. 9 odst. 1 LZPS zcela vylučuje nucenou práci, o jejíž nepřijatelnosti pojednává i řada mezinárodních smluv a úmluv, za všechny uvedme úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené práci. Vzhledem k tomuto zákazu obsah

---

<sup>59</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 65.

<sup>60</sup> Směrnice Rady č. 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů závodů a poboček závodů

<sup>61</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 225.

<sup>62</sup> ERÉNYI: *Základy pracovního práva*, s. 51.

pracovní smlouvy je možné změnit jen na základě vzájemné dohody.<sup>63</sup> Ochranná funkce je uplatněna především tím, že převedení na jinou práci představuje výjimku ze základní povinnosti zaměstnavatele vyplývající z pracovněprávního vztahu, přidělovat zaměstnanci práci, která byla sjednána v pracovní smlouvě.<sup>64</sup> Institut převedení na jinou práci tak představuje ochranu zaměstnance, který se snaží zajistit pokračování pracovního poměru v případech, kdy na základě nějaké události v životě zaměstnance mu tato událost dočasně nebo trvale znemožní výkon v pracovní smlouvě sjednané práce.<sup>65</sup> Je tak dána přednost zachování pracovního poměru, byť v pozměněné podobě, a zaměstnanec je chráněn před jeho skončením.

U převedení na jinou práci jde o změnu pracovního poměru, kdy dochází k obměně samotného druhu práce. Právní úprava řeší tři situace. „*V prvních dvou rozlišuje situace, kdy zaměstnavatel dále zaměstnanci původní práci přidělovat nemůže nebo to po něm alespoň vyžadovat nelze. Zaměstnavatel tak zaměstnance na jinou práci převádí jednostranně bez souhlasu druhé strany, tedy zaměstnance. V rámci tohoto právní úprava dále rozlišuje mezi situacemi, kdy zaměstnavatel musí zaměstnance převést, neboť mu to nakazuje zákon, a situacemi, kdy tak učinit může, na základě vlastního rozhodnutí. Poslední z možností je případ, kdy zaměstnavatel zaměstnance převádí s jeho souhlasem.*

*Zákon tedy upravuje případy, kdy:*

- a) *zaměstnavatel je povinen zaměstnance převést na jinou práci (§ 41 odst. 1 ZP)*
- b) *zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci (§ 41 odst. 2,4,5 ZP)*
- c) *zaměstnavatel převádí zaměstnance bez jeho souhlasu- jednostranně (§ 41 odst. 1, 2, 4 ZP)*
- d) *zaměstnavatel převádí zaměstnance s jeho souhlasem (§ 41 odst. 5 ZP).“<sup>66</sup>*

### **3.2.1 Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci**

Pokud je zaměstnavatel dle dikce zákona povinen zaměstnance převést na jinou práci, nesmí zaměstnanci přidělovat dosavadní práci, a to ani v případě pokud, by s výkonem takové práce zaměstnanec souhlasil. Zaměstnavatel by se vystavil riziku postihu dle veřejnoprávních předpisů.<sup>67</sup>

<sup>63</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: Eurounion, 2008, s.45.

<sup>64</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 155.

<sup>65</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 66.

<sup>66</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 226.

<sup>67</sup> VOŘÍŠEK a kol.: *Právní nároky...*, s. 45.

Povinnost převést zaměstnance na jiný druh práce vyplývá zejména ze zdravotního stavu zaměstnance nebo z pravomocného rozhodnutí orgánu veřejné moci.<sup>68</sup> V zákoně je ochrana zaměstnance zesílena taxativním výčtem případů, ve kterých je zaměstnavateli dána povinnost převést zaměstnance na jinou práci, § 41 odst. 1 ZP uvádí následující situace:

- a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
- d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
- e) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
- f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,
- g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

Shora citované ustanovení zákona je kogentní povahy a nelze postupovat jiným způsobem, než stanovuje zákon, a to ani v případě, že by zaměstnanec se svým převedením na jinou práci kategoricky nesouhlasil, avšak pokud jde o případy uvedenými pod písmeny c), d), f) a g) je zde odklon od dikce zákona možný, ale pouze a jen ve prospěch zaměstnance.

---

<sup>68</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 67.

Možnost odchýlit se nám umožňuje ustanovení § 363 ZP, který uzavřeným výčtem vyjmenovává ustanovení zákoníku práce, pro něž platí „Co není zakázáno, je dovoleno.“<sup>69</sup> Přednostně by se zaměstnavatel měl snažit převést zaměstnance na jinou práci tak, aby bylo možné ji vykonávat v rámci pracovní smlouvy, avšak není-li toto možné, může ho zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byla sjednána v pracovní smlouvě.<sup>70</sup>

Ochrana zaměstnance se projevuje i tím, že pokud zákon hovoří o lékařském posudku vydaném poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který je přezkoumatelným příslušným správním orgánem, postačí ke splnění povinnosti zaměstnavatele, který nemá smlouvu s příslušným poskytovatelem a porušuje tak povinnost zajistit pro své zaměstnance poskytování pracovnělékařských služeb, převést zaměstnance na vhodnější práci, předloží-li zaměstnanec zaměstnavateli lékařský posudek, z něhož vyplývá, že zaměstnanec není nadále zdravotně způsobilý vykonávat dosavadní přidělovanou práci.<sup>71</sup>

Ochranná funkce pracovního práva daná povinnostmi zaměstnavatele převést zaměstnance na jiný druh práce se projevuje nejen v rámci pracovněprávního vztahu konkrétního zaměstnavatele a konkrétního zaměstnance, ale jsou chráněny i další fyzické osoby a příznivé pracovní podmínky vůbec.

### **3.2.2 Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci**

Zaměstnavatel může podle § 41 odst. 2 ZP převést zaměstnance na jinou práci:

- a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),
- b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
- c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci v těchto případech je fakultativní, záleží čistě na jeho vůli, jestli tak učiní. Opět i v těchto případech se souhlas zaměstnance s převedením na jinou práci nevyžaduje.<sup>72</sup> V případech, kdy není možné dosáhnout účelu převedení tím, že zaměstnanec je převeden v rámci pracovní smlouvy, může

---

<sup>69</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 198-208.

<sup>70</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>71</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 356.

<sup>72</sup> KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce: komentář...*, s. 186-210.

být převeden na práci jiného druhu, která neodpovídá práci sjednané v pracovní smlouvě. Jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele je vyváženo jeho povinností přihlížet k tomu, aby práce, kterou zaměstnanci přidělí, byla odpovídající zaměstnancovu zdravotnímu stavu a schopnostem.<sup>73</sup>

Jednostranné převedení na jinou práci zohledňované v § 41 odst. 2 písm. a) ZP je dáno tím, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď. Větší míra ochrany je zde věnována zaměstnavateli, neboť nelze po zaměstnavateli vyžadovat, aby nadále přiděloval zaměstnanci práci sjednanou ve smlouvě, jestliže zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Rovněž je zaměstnavatel chráněn, zejména jeho dobrá pověst a jeho majetek, v situaci, kdy je proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení. Příklad uváděný v § 41 odst. 2 písm. c) ZP dává zaměstnavateli, během určené doby, možnost vyřešit otázku dalšího trvání pracovního poměru a vnést do právního vztahu opět standardní jistoty.<sup>74</sup> „Trvalým řešením by pak byla dohoda o změně druhu vykonávané práce nebo skončení pracovního poměru dohodou či výpovědí ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. f) ZP.“<sup>75</sup>

Ustanovení § 41 odst. 4 ZP nám uvádí krizové situace, při kterých zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, ale zaměstnancův souhlas se opět nevyžaduje. Jedná se o případy, které reflektuje i LZPS v čl. 9 odst. 2 písm. d). Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozcící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.<sup>76</sup>

Doposud uváděné případy, až na mimořádné události a živelní pohromy, představovaly překážky ve vykonávané práci na straně zaměstnance, nastanou však i takové případy, kdy se překážka v práci vyskytne na straně zaměstnavatele. Podle § 41 odst. 5 ZP nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána ve smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí. Ochranná funkce se zejména uplatňuje v nutnosti zaměstnancova souhlasu s převedením. Zaměstnancův

<sup>73</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 68.

<sup>74</sup> KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce: komentář...*, s. 208.

<sup>75</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 228.

<sup>76</sup> KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce: komentář...*, s. 209.

souhlas by si měl zaměstnavatel obstarat předem, avšak za souhlas zaměstnance lze považovat i případ, kdy zaměstnanec začne jinou práci sám vykonávat, jednalo by se o souhlas konkludentní povahy.<sup>77</sup> Na druhou stranu se může vyskytnout i případ, že zaměstnanec z obavy před svým propuštěním začne po převedení vykonávat nově přidělenou práci, ale s převedením nesouhlasí. Pokud se zaměstnancova vůle neshoduje s jejím projevem, nelze ze započetí faktického výkonu práce usuzovat, že zaměstnanec se svým převedením na jinou práci souhlasí a je s tím smířen. Důležitá je skutečnost, že odmítne-li zaměstnanec vykonávat práci jiného druhu, než je sjednaná v pracovní smlouvě, nejde z jeho strany o porušení pracovní kázně a nemusí zůstat na pracovišti po stanovenou dobu a čekat na přidělení práce, která odpovídá pracovní smlouvě.<sup>78</sup>

Pro úplnost je třeba připomenout, že zaměstnavatel je při převedení zaměstnance na jinou práci i zde povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a optimálně i k jeho kvalifikaci.

Zvýšená ochrana zaměstnance je dána také tím, že podle § 41 odst. 7 ZP je zaměstnavatel povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Dochází-li však převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) a v odstavci 4. Citované ustanovení je kogentní povahy, zaměstnavateli není dána možnost se od něho odchýlit a zaměstnavatel má povinnost sdělit zaměstnanci, proč je dán důvod k převedení na jinou práci a předpokládanou dobu trvání tohoto převedení. Dále, nejde-li o dočasnou ztrátu předpokladů k výkonu práce na straně zaměstnance nebo řešení krizové situace, je zaměstnavatel povinen v případě, že dochází ke změně pracovní smlouvy, zaměstnanci vydat o důvodu převedení písemné potvrzení. Opomene-li zaměstnavatel takové potvrzení vydat, je tato situace kryta a zaměstnanec je chráněn ustanovením § 20 ZP, které nám říká, že pokud právní jednání nebylo učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.<sup>79</sup> Zákon pamatuje a chrání zaměstnance i v případě, že v důsledku převedení na jinou práci se mu dostává nižšího finančního prospěchu.

---

<sup>77</sup> KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce: komentář...*, s. 209.

<sup>78</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 70.

<sup>79</sup> KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce: komentář...*, s. 210.

Problematika mzdy a platu při převedení na jinou práci, kdy za vykonanou práci zaměstnanci náleží nižší mzda nebo plat je řešena v ustanovení § 139 ZP. Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat,

- a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu<sup>80</sup> (§ 41 odst. 1 písm. b)),
- b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním (§ 41 odst. 1 písm. d)),
- c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4), nebo
- d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5),

přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. V případě převedení na jinou práci z důvodu zahájení trestního řízení proti zaměstnanci (§ 41 odst. 2 písm. b) ZP) dostane se mu mzda nebo plat odpovídající vykonané práci, avšak nebude-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.<sup>81</sup>

Převedení na jinou práci je dočasný institut, který zákon povoluje v souladu s LZPS a řadou mezinárodních dokumentů jen ve výjimečných případech, a proto jakmile opadnou důvody, pro které byl zaměstnanec na jinou práci převeden nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.<sup>82</sup>

Podle ustanovení § 46 ZP platí, že převádí-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, je jeho ochrana posílena účastí odborové organizace, neboť zaměstnavatel jej může převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce. Z uvedené dikce zákona vyplývá, že

---

<sup>80</sup> § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů

<sup>81</sup> VOŘÍŠEK a kol.: *Právní nároky...*, s. 123.

<sup>82</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 229.

zanedbání povinnosti chystané opatření projednat s odborovou organizací nemá na jeho platnost žádný vliv, ale zaměstnavatel se tímto opomenutím dopustí porušení pracovněprávních předpisů a za naplnění skutkové podstaty správního deliktu mu hrozí, že mu inspekce práce udělí pokutu.<sup>83</sup>

O převedení na jinou práci můžeme říci, že se jedná o institut, který je především založen zákonem, nemá smluvní základ, který je typický pro soukromé právo. Ve většině případů nezáleží na tom, zda zaměstnanec s převedením na jinou práci souhlasí, výrazně se zde projevuje vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, kde pokud zaměstnanec nesplní své povinnosti, vystavuje se nebezpečí postihu, neboť se jedná o porušení pracovních povinností, což se může odrazit v odměňování, nebo dokonce, v krajním případě, může dojít k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) ZP.<sup>84</sup> Nadřazenost zaměstnavatele je však vyvážena ochranou zaměstnance spočívající v taxativních výčtech, povinností zaměstnavatele přihlížet při převádění zaměstnance na jinou práci k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a účastí odborové organizace.

### **3.3 Změna místa výkonu práce**

Uvedení místa výkonu práce patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Místo výkonu práce můžeme definovat jako smlouvou vymezený prostor, kde je zaměstnanec povinen vykonávat přidělovanou práci. Stejně jako je možné zaměstnance převést na jinou práci, lze změnit místo, kde zaměstnanec práci vykonává. Mimo místo, které je ve smlouvě určeno k výkonu práce, lze konat práci jen se zaměstnancovým souhlasem.<sup>85</sup>

#### **3.3.1 Pracovní cesta**

Zákon nám v § 42 pracovní cestu definuje jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Možnost zaměstnavatele vyslat zaměstnance na pracovní cestu dočasně vykonávat práci do jiného místa umožňuje zaměstnavateli pružně reagovat na potřeby související s jeho

---

<sup>83</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 373.

<sup>84</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 230.

<sup>85</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 71.

podnikáním.<sup>86</sup> Doba trvání pracovní cesty není zákonem nijak omezena, zákon nám pouze říká, že vyslání je možné na dobu nezbytné potřeby, pracovní cesta tak může trvat třeba jen dvě hodiny, ale i čtrnáct dní. Ochranná funkce se projevuje v tom, že se nesmí jednat o trvalou změnu místa výkonu práce, v takovém případě by se jednalo o změnu obsahu pracovního poměru. Nutnou podmínkou vyslání na pracovní cestu je zaměstnancův souhlas, resp. dohoda uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>87</sup> *“Vedoucí zaměstnanec, který zaměstnance na pracovní cestu vysílá, by měl svým pokynem určit (§153 odst. 1): cíl pracovní cesty, pracovní úkol, který má být na pracovní cestě splněn, délku pracovní cesty, způsob absolvování pracovní cesty a u vícedenních pracovních cest způsob ubytování.”*<sup>88</sup>

Dohoda, jež je základem pro to, aby zaměstnavatel mohl zaměstnance vyslat na pracovní cestu, může být uzavřena již v rámci pracovní smlouvy jako její součást nebo i později. Dohodu lze též uzavřít během trvání pracovního poměru pro každý případ zvláště v rámci aktuální potřeby zaměstnavatele vyslat zaměstnance konat pracovní úkoly mimo sjednané místo výkonu práce. Dohoda, která je již obsahem pracovní smlouvy, je pro zaměstnavatele výhodnější, v budoucnu mu poskytuje stabilnější postavení, což dohoda, která bude uzavírána před každou pracovní cestou, nenabízí. Není vyloučena ani dohoda konkludentní, ke které dojde tak, že zaměstnanec na základě pokynu zaměstnavatele na pracovní cestu prostě nastoupí. Během pracovní cesty pak zaměstnanec koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.<sup>89</sup>

Podle § 42 odst. 2 ZP platí, že vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. V pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle věty první musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právně jednat.<sup>90</sup>

Ochrana zaměstnance není dána jen dohodou s ním, na základě které jej zaměstnavatel může vyslat na pracovní cestu, ale zaměstnanci rovněž náleží kompenzace ve formě náhrady cestovních výdajů.<sup>91</sup> Druhy cestovních náhrad při pracovní cestě jsou vypočteny v § 156 odst. 1 ZP a jedná se o náhradu jízdních výdajů, jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, výdajů za

---

<sup>86</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 72.

<sup>87</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 381.

<sup>88</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí*. 1. vydání. Brno: Computer press, 2007, s. 46.

<sup>89</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 72.

<sup>90</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>91</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 72.

ubytování, zvýšených stravovacích výdajů a nutných vedlejších výdajů. Zákon se tak snaží zamezit případným negativním finančním dopadům. Nedostatečně je však řešena kompenzace za čas strávený na pracovní cestě, který se do pracovní doby nezapočítává, tedy doba odpočinku a doba strávená cestou na pracovní cestě.<sup>92</sup> Nad tímto nedostatkem by se měl zákonodárce zamyslet a přikročit k alespoň základní regulaci. Zaměstnanec se při pracovní cestě nachází mimo svůj domov a v trávení času, který se do pracovní doby nezapočítává, je jeho vůle tímto faktorem omezena, proto považuji za vhodné zohlednit tuto skutečnost v rámci finanční kompenzace.

V rámci ochrany zaměstnance zákon v některých případech omezuje zaměstnavatelovo právo zaměstnance na pracovní cestu vyslat. Ustanovení § 240 odst. 1 ZP nám říká, že na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště nelze vyslat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku osmi let bez jejich souhlasu, přeložit tento okruh zaměstnanců může zaměstnavatel jen na jejich žádost.<sup>93</sup> Druhý odstavec § 240 totéž, co bylo popsáno, předepisuje i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).<sup>94</sup> Je tak posílena ochrana některých skupin zaměstnanců.

Pracovní cesta je tedy institut, který zaměstnavatel využívá k tomu, aby zaměstnanec mohl plnit pracovní úkoly v místě, kde je to dle zaměstnavatele v danou dobu nutné a které se neshoduje s místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě, zároveň právní úprava zaměstnanci zajišťuje za tuto dočasnou změnu pracovního procesu shora vyjmenované kompenzace.<sup>95</sup>

### 3.3.2 Přeložení

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je podle § 43 ZP možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí

---

<sup>92</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 73.

<sup>93</sup> Tamtéž.

<sup>94</sup> Tamtéž.

<sup>95</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 233.

zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.<sup>96</sup> Takové přeložení je využíváno zaměstnavatelem, jenž má více provozoven a z nezbytných provozních důvodů potřebuje, aby jeho zaměstnanec dočasně vykonával práci v provozovně, kterou nelze podřadit pod místo, které v pracovní smlouvě bylo smlouveno jako místo výkonu práce. Zákonodárce ani zde nezapomněl na ochranná opatření, která zamezují zneužívání tohoto institutu.

Zákon při přeložení podle § 43 ZP chrání zaměstnance tím, že vyžaduje s přeložením jeho souhlas. Další podmínka je, že přeložení je možné z důvodu nezbytně nutné provozní potřeby.<sup>97</sup> Dále dle § 45 ZP platí, že požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné. Stejně jako u pracovní cesty je v § 240 ZP omezen okruh zaměstnanců, které lze takto přeložit. Jsou to následující skupiny osob:

- a) těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let,
- b) osamělé zaměstnankyně a osamělí zaměstnanci, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let,
- c) zaměstnanci, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).<sup>98</sup>

Tyto skupiny osob je možné přeložit pouze na jejich žádost. Zákon jim poskytuje zvýšenou úroveň ochrany z důvodu zvláštní sociální situace, v níž se nacházejí.<sup>99</sup>

### 3.3.3 Dočasné přidělení

*„Dočasné přidělení, jako další změna místa výkonu práce, je právním institutem, při němž zaměstnavatel dočasně přidělí svého zaměstnance k jiné fyzické nebo právnické osobě.“<sup>100</sup>* Dočasné přidělení je možné pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákon předepisuje podstatné náležitosti této dohody, jimiž jsou název

<sup>96</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>97</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 71.

<sup>98</sup> Tamtéž.

<sup>99</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 475.

<sup>100</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 73.

zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. Dále je pro tuto dohodu stanovena nutnost písemné formy. Dikce zákona však nevylučuje, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem domluvili další podmínky, za nichž k dočasnému přidělení zaměstnance dojde. Takovou další podmínkou může být například ujednání o tom, že se dočasně přidělený zaměstnanec po skončení dočasného přidělení vrátí na stejné pracoviště, na kterém vykonával práci, než došlo k dočasnému přidělení. Uzavření takové dohody zákon v ustanovení § 43a odst. 1 dovoluje až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.<sup>101</sup>

Doba 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru je takto nastavena, aby chránila zaměstnance před nejistotou a zajistila, že zaměstnavatel bude přidělovat skutečně svého zaměstnance, neboť nejde o agenturní zaměstnávání a je zde zjevná snaha o ochranu před pronájmem pracovní síly.<sup>102</sup> Snaha zabránit v pronajímání pracovní síly je podtržena v ustanovení § 43a odst. 2 ZP, které zakazuje úplatnost dočasného přidělení k jinému zaměstnavateli. To však neplatí, jedná-li se o úhradu nákladů, které byly vynaloženy- mzda nebo plat, cestovní náhrady. Zákon zde umožňuje dohodu o tom, že tyto výdaje budou hrazeny zaměstnavatelem, ke kterému byl zaměstnanec přidělen. Zákon nezapomíná ani na úpravu práv a povinností mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a přijímajícím zaměstnavatelem.<sup>103</sup>

Ustanovení § 43a odst. 4 ZP říká, že po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Je zde však nutné zdůraznit tu skutečnost, že zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělí. Z takto formulovaných práv a povinností nám vyplývá, že mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a přijímajícím zaměstnavatelem nevzniká pracovní poměr. Jaký charakter mají

---

<sup>101</sup> KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce: komentář...*, s. 214 – 217.

<sup>102</sup> BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 7, s. 235-239.

<sup>103</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 486.

tedy vlastně práva a povinnosti mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a přijímajícím zaměstnavatelem?<sup>104</sup>

V dané problematice můžeme kalkulovat s dvěma základními pohledy na věc. Za prvé lze na dočasně přiděleného zaměstnance hledět obdobně jako na zaměstnance, který byl vyslán na pracovní cestu k jinému zaměstnavateli. Pro tuto alternativu svědčí podoba zákonné úpravy, kdy jak § 42 ZP, který upravuje pracovní cestu, tak § 43a, který pojednává o dočasném přidělení, hovoří o oprávnění jiného zaměstnavatele ukládat zaměstnanci, kterého se změna pracovního poměru týká, pracovní úkoly, organizovat ho, řídit a kontrolovat jeho práci. Rovněž obě ustanovení zákona shodně zakazují, aby přijímající zaměstnavatel vůči zaměstnanci, kterému je měněn pracovní poměr, právně jednal. Za druhé se můžeme na dočasné přidělení dívat jako na kvazipracovní poměr, na který se analogicky použijí vybraná ustanovení zákoníku práce.<sup>105</sup> Pro tuto variantu svědčí skutečnost, že povinnosti, které má v rámci pracovního poměru zaměstnavatel, zůstávají během dočasného přidělení povinnostmi zaměstnavatele, který zaměstnance přidělil. Aby však byla zajištěna dostatečná ochrana zaměstnance, zákon ukládá, aby zaměstnanci bylo zachováno stejné právní postavení.<sup>106</sup>

Chráněny jsou pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli, nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.<sup>107</sup> Pro úplnost je třeba dodat, že pokud by se u zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec přidělen, jeho kmenoví zaměstnanci těšili z lepších pracovních podmínek, má právo přidělený zaměstnanec na jejich vyrovnání.<sup>108</sup> Pokud jde o náhradu škody, kterou přijímající zaměstnavatel přidělenému zaměstnanci způsobí, bude ji poškozený zaměstnanec vymáhat po svém skutečném zaměstnavateli.<sup>109</sup>

Je-li tedy přidělenému zaměstnanci způsobena škoda, bude se jednat o škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a povinnost k náhradě takto vzniklé škody dopadá na kmenového zaměstnavatele, který však může využít vůči přijímajícímu zaměstnavateli regresní žalobu. Základem pro takový postup je ustanovení § 271 ZP. Poškozený zaměstnanec je chráněn i tím, že se může náhrady škody domáhat také proti přijímajícímu zaměstnavateli dle obecné úpravy obsažené v občanském zákoníku.

<sup>104</sup> BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 7, s. 235-239.

<sup>105</sup> Tamtéž.

<sup>106</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 235.

<sup>107</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>108</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 235.

<sup>109</sup> BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 7, s. 235-239.

Postavení dočasně přiděleného zaměstnance nesmí tedy přidělením k přijímajícímu zaměstnavateli utrpět nijaké pro něj nepříznivé otřesy, což je zajištěno shora popsanou zákonnou dikcí. O čem však zákon mlčí, to je vztah mezi vysílajícím a přijímajícím zaměstnavatelem.<sup>110</sup>

K tomu aby mohlo být dočasné přidělení zaměstnance realizováno, je potřeba, mimo dohody uzavírané mezi kmenovým zaměstnavatelem a dočasně přidělovaným zaměstnancem, smlouva mezi samotnými zaměstnavateli. Přestože ji zákoník práce jako takovou neupravuje, nepřímo však pro ni stanovuje mantinely. Jak již bylo shora popsáno dočasné přidělení lze sjednat pouze bezúplatně, zaměstnavatelé se musí shodnout o druhu a místu výkonu práce, o dni, kterým bude dočasné přidělení zahájeno, a o celkové době trvání přidělení. Z praktických důvodů by bylo vhodné, aby smlouva obsahovala rovněž ujednání o možnosti skončení dočasného přidělení ze strany přijímajícího zaměstnance, neboť zákonem mu není toto právo přiznáno.<sup>111</sup>

*„Dočasné přidělení končí:*

- a) skončením pracovního poměru,*
- b) uplynutím doby trvání dočasného přidělení,*
- c) dohodou mezi přidělujícím zaměstnavatelem a zaměstnancem,*
- d) výpovědí ze strany přidělujícího zaměstnavatele nebo zaměstnance.*

*Výpověď lze dát i bez udání důvodů a dočasné přidělení skončí uplynutím 15 denní výpovědní doby, která začíná běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná. Po skončení dočasného přidělení trvá zaměstnanci pracovní poměr vůči přidělujícímu zaměstnavateli, ten je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a poskytovat zaměstnanci nadále pracovní podmínky vyplývající z jeho pracovního poměru.“<sup>112</sup> Zaměstnanci je tak při návratu ke svému kmenovému zaměstnavateli zaručena ochrana před případným nepříjemným překvapením.*

---

<sup>110</sup> BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 7, s. 235-239.

<sup>111</sup> Tamtéž.

<sup>112</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 163.

## 4 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Ukončení pracovního poměru je nepochybným zásahem, který ovlivní život zaměstnanci a často zasáhne i celou jeho rodinu. Skončením pracovního poměru zaměstnanec ztrácí pravidelný příjem. Na tuto skutečnost pravidelně navazuje snížení životní úrovně celé rodiny, což s sebou může nést nepříznivé sociologické a psychologické aspekty, které mohou člověka na zbytek života poznamenat. Takových následků je třeba se vyvarovat a zaměstnanci musí být poskytnuta dostatečná ochrana, aby rozvázání pracovního poměru nebylo účelově zneužíváno. Na druhou stranu nelze trvat na zachování pracovního poměru za každou cenu. Na místě je nutné poskytnout přiměřenou ochranu rovněž i zaměstnavateli, aby například nemusel zachovávat pracovní poměr se zaměstnancem, který opakovaně porušuje pracovní kázeň, nebo se zaměstnancem, pro něhož už ve své firmě nenalézá uplatnění a zaměstnanec se stal nadbytečným.<sup>113</sup> Je nutné stanovit zaměstnavateli v rámci skončení pracovního poměru pevné mantinely a zajistit zaměstnanci dostatečnou míru jistoty a ochrany, avšak je také nutné zajišťovat flexibilitu trhu práce a pohyb pracovní síly.<sup>114</sup> Zákoník práce nám ve svém ustanovení § 48 taxativně uvádí možnosti skončení pracovního poměru.

Ze zákona vyčteme následující způsoby skončení pracovního poměru:

- a) odstoupení od pracovní smlouvy,
- b) zrušení ve zkušební době,
- c) uplynutím sjednané doby,
- d) dohodou,
- e) výpovědí,
- f) okamžitým zrušením,
- g) dnem skončení pobytu na území České republiky,
- h) dnem nabytí právní moci trestu vyhoštění z území ČR,
- i) dnem skončení platnosti povolení k zaměstnání na území ČR,
- j) smrtí zaměstnance,
- k) smrtí FO zaměstnavatele (to neplatí při pokračování v živnosti).<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 243.

<sup>114</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 81.

<sup>115</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Grada, 2013, s. 128.

Z takto uvedeného výčtu můžeme učinit závěr, že pracovní poměr skončí buď na základě právního jednání, právní události, nebo na základě úředního rozhodnutí. V procesu skončení pracovního poměru je preferována svobodná vůle stran a zákonodárce se snaží, aby jí byly kladeny jen minimální překážky.<sup>116</sup>

#### 4.1 Skončení pracovního poměru na základě právní události

Právní události můžeme definovat jako skutečnosti, které se dějí nezávisle na lidské vůli a zákon s nimi spojuje vznik, změnu či zánik práv a povinností. Mezi právní události řadíme i smrt.<sup>117</sup> Se smrtí zákon spojuje zánik pracovního poměru. V zákoně je však rozlišeno, jde-li o smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele.

V případě úmrtí zaměstnance nevystávají žádné pochybnosti. Z definice závislé práce, kterou je zaměstnanec povinen osobně vykonávat, je jasné, že smrtí zaměstnance pracovní poměr bez dalšího končí. Smrt je sice právní událostí, která působí zánik pracovního poměru, avšak pokud jde o peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli, tak ty smrtí zaměstnance nezanikají.<sup>118</sup> Ustanovení § 328 ZP nám říká: „*Peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob. Peněžité práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně*“ Zákon tak pamatuje na zaměstnancovy nejbližší, již se mohou následkem zaměstnancovy smrti ocitnout v nepříznivé ekonomické situaci. Pokud jde o smrt zaměstnavatele, je v zákoně řešena s drobným rozdílem.

Zákon rovněž i v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, spojuje zánik pracovního poměru. Jedinou výjimkou z tohoto je tzv. pokračování v živnosti. Podle § 342 odst. 1 ZP smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká, to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

<sup>116</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 243.

<sup>117</sup> BOGUSZAK, ČAPEK, GERLOCH: *Teorie práva*, s. 131.

<sup>118</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 254.

Další událostí, při níž by pracovní právo mělo akceptovat skončení pracovního poměru, je ochrana zájmů státu, kdy je skončení pracovního poměru ovlivněno zásadou ochrany vyššího zájmu.<sup>119</sup> Tzv. vyšší zájem je patrný v ustanovení § 48 odst. 3 ZP, kde pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu. Záběr ochrany je zde daleko širší a nevztahuje se jen na zaměstnance jako jednotlivce, neboť je zde chráněna celá skupina zaměstnanců nebo osob v ČR žijících.<sup>120</sup> Mezi další události, se kterými zákon spojuje zánik pracovního poměru, řadíme uplynutí doby a dosažení určité věkové hranice (úprava je soustředěna ve veřejnoprávním předpise).<sup>121</sup>

Uplynutí doby je základní možností skončení pracovního poměru na dobu určitou. Základní proto, že v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou zákon ve svém ustanovení § 65 odst. 1 ZP nevyklučuje ani využití ostatních možností skončení pracovního poměru. Pokud bylo trvání pracovního poměru vázáno na konání určitých prací, skončí pracovní poměr, jakmile budou tyto práce dokončeny, zaměstnavateli je však z důvodu ochrany zaměstnance uložena povinnost ho včas upozornit na skončení daných prací. Zákon uvádí, že by to mělo být alespoň tři dny předem. Výrazný ochranný prvek zaměstnanci zajišťuje § 65 odst. 2 ZP, podle kterého platí, že v případě, kdy zaměstnanec po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru dále vykonává práci, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Skončení pracovního poměru na základě právní události patří mezi ty méně časté případy. Jelikož se pohybujeme na poli soukromého práva, je v případě skončení pracovního poměru preferována vůle smluvních stran. Ochranná funkce pracovního práva se zde uplatňuje ve větší či menší intenzitě v závislosti na tom, zda se jedná o jednostranný či dvoustranný projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru.<sup>122</sup>

---

<sup>119</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 83.

<sup>120</sup> Tamtéž.

<sup>121</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 254.

<sup>122</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 83.

## 4.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Ustanovení § 66 odst. 1 ZP říká, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Je zde jediné omezení spočívající v tom, že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Zkušební dobu si smluvní strany sjednávají, aby mohly během sjednaného období, po které má zkušební doba trvat, zhodnotit, zda jim pracovní vztah bude vyhovovat. Smysl zkušební doby je podržen tím, že během ní může pracovní poměr kdykoliv zrušit kterákoliv ze smluvních stran, jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, a to dokonce z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu.<sup>123</sup>

Zákon pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době vyžaduje v § 66 odst. 2 písemnou formu s tím, že není-li dodržena, tak se k němu nepřihlíží. Nedodržení písemné formy nemá za následek neplatnost právního jednání. Jedná se o zdánlivé právní jednání, na něž se hledí, jako by neexistovalo. Jakým způsobem se zde uplatní ochranná funkce, když nejde o právní jednání? Neexistence právního jednání do jisté míry otřásá právní jistotou zaměstnance, znamená to tedy, že žádnou výpověď nedostal? Záměr zákonodárce je zřejmě takový, že přijde-li zaměstnanec druhý den poté, co dostal ústní výpověď, do práce a zaměstnavatel mu odmítne přidělit práci, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude náležet náhrada mzdy nebo platu podle § 208 ZP.<sup>124</sup>

Písemnost obsahující vůli jedné ze smluvních stran skončit pracovní poměr ve zkušební době musí být doručena druhé straně, pracovní poměr, není-li ve zrušení uveden den pozdější, skončí dnem doručení zrušení. Takto lze postupovat jen, je-li zkušební doba sjednána. Rovněž nelze využít ustanovení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, byla-li zkušební doba sjednána neplatně.<sup>125</sup>

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je v rámci ochrany zaměstnance oproti jiným jednostranným způsobům skončení pracovního poměru průlomové, neboť zde není tak

---

<sup>123</sup> NEŠČÁKOVÁ: *Jak skončit pracovní poměr...*, s. 37.

<sup>124</sup> BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1, s. 3.

<sup>125</sup> NEŠČÁKOVÁ: *Jak skončit pracovní poměr...*, s. 37.

skálopevně ochraňována stabilita a bezdůvodné rozvázání pracovního poměru je zde v podstatě dovoleno, protože zákon sdělení důvodu nevyžaduje.<sup>126</sup>

### 4.3 Skončení pracovního poměru dohodou

Další možnou variantou skončení pracovního poměru je, že se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru dohodnou. Nezbytností takové dohody je stanovení dne, kdy má pracovní poměr skončit. Zákonem je vyžadována písemná forma, a aby každá ze smluvních stran obdržela jedno vyhotovení dohody. Návrh směřující ke skončení pracovního poměru může vznést jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Dohoda je uzavřena, jakmile s ní druhá strana ve lhůtě v návrhu určené vysloví souhlas, pokud návrh obsahoval podstatné náležitosti.<sup>127</sup>

Na uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru se použije ustanovení § 1735 NOZ, podle kterého nabídka učiněná v písemné formě vůči nepřítomné osobě musí být přijata ve lhůtě uvedené v nabídce. Není-li lhůta uvedena, lze nabídku přijmout v době přiměřené povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky. Obsahovalo-li by přijetí návrhu výhrady, jednalo by se o nový návrh.<sup>128</sup>

Protože se zaměstnavatel a zaměstnanec na skončení pracovního poměru dohodnou, nepožaduje zákon, aby bylo v dohodě uvedeno, z jakého důvodu k rozvázání pracovního poměru dochází. Do účinnosti novely ZP č. 365/2011 Sb. bylo nutné důvody rozvázání pracovního poměru do dohody zanést, pokud to zaměstnanec požadoval. Od 1.1. 2012 platí, že pokud zaměstnanec bude trvat na uvedení důvodu skončení pracovního poměru, není zaměstnavatel povinen mu vyhovět. Z hlediska ochranné funkce pracovního práva tak dochází ke kroku uvolnění silné ochrany zaměstnance.<sup>129</sup> V rámci dohody o skončení pracovního poměru je možné sjednat odstupné.

V případech, kdy je důvodem rozvázání pracovního poměru zdravotní nezpůsobilost (§ 52 písm. d) ZP) zaměstnance nebo organizační změny prováděné zaměstnavatelem (§ 52 písm. a) až c) ZP), je dána ochrana zaměstnance dokonce povinností zaměstnavatele odstupné mu poskytnout (§ 67 odst. 1, 2 ZP), nejméně v zákonem stanovené výši. V případech, kdy je pracovní poměr rozvazován z některých důvodů dle § 52 písm. a) až d) ZP, není nutností, aby

<sup>126</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 250.

<sup>127</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 244.

<sup>128</sup> Tamtéž.

<sup>129</sup> FETTER, Richard W. *Výpověď 2012: vyznejte se v rozvázání pracovního poměru* [online]. měsec.cz, 27. prosince 2011 [cit. 25. února 2014]. Dostupné na <http://www.mesec.cz/clanky/vypoved-2012-vyznejte-se-v-rozvazani-pracovniho-pomeru/>.

odstupné bylo v dohodě o rozvázání pracovního poměru zmiňováno, nárok zaměstnance na něj vyplývá přímo ze zákona. Je-li odstupné sjednáno ve vyšší než v zákoně uvedené výši nebo se zaměstnavatel se zaměstnancem domluví na poskytnutí odstupného i v jiných případech než v zákonem uvedených, nebrání zákon tomu, aby si toto smluvní strany do dohody zanesly.<sup>130</sup>

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním jednáním, k němuž je zapotřebí shodná vůle stran a výrazný prvek ochrany je dán povinností její písemné formy.<sup>131</sup> V následujících kapitolách se bude naopak pojednávat o skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním.

#### 4.4 Skončení pracovního poměru výpovědí

Výpověď bychom mohli definovat jako jednostranné právní jednání, které vede po uplynutí nejméně dva měsíce trvající výpovědní doby ke skončení pracovního poměru. Výpověď, aby byla zachována dostatečná právní jistota účastníků pracovního poměru, musí být podána písemně, jinak se k ní nepřihlíží. Pokud by forma nebyla dodržena a zaměstnanec by nadále po uplynutí výpovědní doby do zaměstnání docházel a zaměstnavatelem by mu nebyla přidělována práce, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci, jak již bylo popsáno výše, by náležela náhrada mzdy. Výpovědí může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Zákonná úprava však rozlišuje, zda je výpověď dána ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele, kdy se uplatní v rámci ochrany zaměstnance jistá omezení. Je nezbytností, aby výpověď byla doručena druhé straně, neboť její účinky nastávají doručením a doručení má zásadní význam pro počátek běhu výpovědní doby, která podle zákona začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (výjimky z takto stanoveného běhu výpovědní doby jsou obsaženy v § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 ZP).<sup>132</sup> V praxi se vyskytují i případy, že si strana, která výpověď podala, celou věc rozmyslí a svou výpověď vezme zpátky, nebo se účastníci pracovního poměru nějakým způsobem domluví a ke skončení pracovního poměru výpovědi jednoho z nich rovněž nedojde. Pro platné odvolání výpovědi zákon vyžaduje souhlas druhé strany, přičemž jak odvolání, tak souhlas s výpovědí musí být dány písemně.<sup>133</sup>

---

<sup>130</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 84.

<sup>131</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 243.

<sup>132</sup> Tamtéž, s. 244.

<sup>133</sup> NEŠČÁKOVÁ: *Jak skončit pracovní poměr...*, s. 136.

„Protože výpověď, daná jedním účastníkem pracovněprávního vztahu, vede k ukončení tohoto vztahu s druhým účastníkem často proti jeho vůli, stanoví zákoník práce velmi přísná pravidla, která je třeba dodržet, aby byla výpověď platná.“<sup>134</sup>

#### 4.4.1 Výpověď podaná zaměstnancem

V případě, že chce pracovní poměr skončit zaměstnanec, zákon jeho svobodnou vůli nijak neomezuje, jelikož ze strany zaměstnance může dojít k podání výpovědi kdykoliv a z kteréhokoliv důvod, nebo dokonce bez udání důvodu. Pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční doby, která počne běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli. Výpovědní doba je v tomto případě pevně daná a nedochází tedy k jejímu prodlužování, pokud např. by mělo dojít k jejímu uplynutí v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.<sup>135</sup> Odlišně je však řešena situace, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele a kdy je v souvislosti s tím chráněno i právo zaměstnance, pokud odmítal vykonávat závislou práci pro tohoto jiného zaměstnavatele, k novému zaměstnavateli nepřejít.<sup>136</sup>

Při přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele je zaměstnanci poskytována zvláštní ochrana, která je zakotvena i v sekundárním právu EU. Jedná se o Směrnici Rady 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, ze které vychází v rámci harmonizačních snah i česká právní úprava. Ochrana zaměstnance je dána skutečností, že nový zaměstnavatel je povinen po přechodu práv a povinností zajistit zaměstnancům zachování jejich práv, která nabyli u dosavadního zaměstnavatele. Převod podniku nesmí negativně ovlivnit pracovněprávní postavení zaměstnanců a nesmí vést ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je-li však pro zaměstnance nepředstavitelné, aby byl jeho pracovní poměr s novým zaměstnavatelem zachován, je v takovém případě oprávněn, na základě svého svobodného rozhodnutí, dát výpověď.<sup>137</sup>

Dá-li zaměstnanec výpověď ze shora popsáního důvodu, poskytuje mu zákon ochranu, aby nemusel v pracovním poměru setrvávat déle, než je nezbytně nutné, takže zákon stanovuje, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu

<sup>134</sup> JOUZA, Ladislav. *Průvodce skončením pracovního poměru*. Praha: BMSS Start, 2007.

<sup>135</sup> BEZOUŠKA: *Pracovní právo pro zaměstnavatele...*, s. 90 – 98.

<sup>136</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 245.

<sup>137</sup> LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU. *Právní rozhledy*, 2013, roč. 21, č. 10, s. 354-361.

výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dochází tak ke zkrácení výpovědní doby.<sup>138</sup>

#### 4.4.2 Výpověď podaná zaměstnavatelem

Výpovědi zaměstnavatel často negativně ovlivní život zaměstnance a jeho nejbližšího okolí, proto je nezbytně nutné, aby byla na straně zaměstnance dostatečně zajištěna stabilita zaměstnání.<sup>139</sup>

Při skončení pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele je participací odborové organizace zesílena ochrana zaměstnance. Zákoník práce nařizuje v § 61 odst. 1 zaměstnavateli, aby každou výpověď předem projednal s odborovou organizací. Zákon je ještě přísnější v situaci, kdy se jedná o výpověď danou zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace (během jeho funkčního období a dokonce v době 1 roku po jeho skončení), který působí u zaměstnavatele. Tam je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas a tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Pokud odborová organizace odmítne dát svůj souhlas, je výpověď neplatná. Dále je nezbytností, aby zaměstnanci byla písemná výpověď doručena do vlastních rukou (§ 334 odst. 1 ZP). Od prvního dne kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla zaměstnanci výpověď doručena, začíná běžet dvou měsíční výpovědní doba. Dvouměsíční výpovědní doba je v zákoně stanovena jako minimální, může být tedy sjednána výpovědní doba delší. Zaměstnavateli není dovoleno, aby zaměstnanci dal výpověď bez udání důvodů. Zákon zaměstnavateli taxativně vymezuje, z jakých důvodů může se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, a důvod výpovědi je zaměstnavatel povinen vždy ve výpovědi specifikovat a dostatečně popsat (zákon hovoří přímo o skutkovém vymezení) tak, aby nemohl být zaměněn s důvodem jiným.<sup>140</sup>

*„Výpovědní důvody lze obecně rozdělit do tří skupin:*

- a) důvody spočívající v provozní potřebě zaměstnavatele,*
- b) důvody spočívající v osobě zaměstnance,*
- c) důvody spočívající v porušení povinností zaměstnancem.*

*Z těchto tří skupin vychází i zákoník práce.<sup>141</sup>*

<sup>138</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 245.

<sup>139</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 88.

<sup>140</sup> BEZOUŠKA: *Pracovní právo pro zaměstnavatele...*, s. 98 – 100.

<sup>141</sup> Tamtéž.

### 4.4.3 Výpovědní důvody

Zákoník práce možnost zaměstnavatele limituje v § 52 taxativně vymezenými důvody. Ochrana zaměstnance je zde velice intenzivní, neboť toto ustanovení zákona je kogentní povahy, odchýlení se od něj je nemyslitelné.<sup>142</sup> Zákon v § 52 určuje, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z následujících důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních

---

<sup>142</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 534.

6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Důvody uvedené v § 52 pod písmeny a) až c) spadají do skupiny důvodů spočívající v provozní potřebě zaměstnavatele- důvody organizační.<sup>143</sup> Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, znamená to, že zaměstnavatel nemá žádného právního nástupce, na kterého by přešly práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu. V případě přemístění zaměstnavatele se většinou jedná o to, že nelze nadále udržovat pracovní poměr se zaměstnancem, pro něhož je vzdálenost místa, kam zaměstnavatel přesídlil, z ekonomických, časových a rodinných důvodů, nepřekonatelná.<sup>144</sup> Poslední ze skupiny organizačních důvodů, nadbytečnost, bývá v praxi nezřídka zneužíván. Zaměstnavatelé uvádí nadbytečnost zaměstnance jako výpovědní důvod, nevědí-li o jaký jiný výpovědní důvod své rozhodnutí opřít.<sup>145</sup> Předpoklady pro dání výpovědi pro nadbytečnost jsou, že v rámci zaměstnavatele se děje organizační změna, o které bylo před dáním výpovědi rozhodnuto, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi organizační změnou. Rozhodnutí, který ze zaměstnanců, jichž se organizační změny týkají, je nadbytečný, závisí na zaměstnavateli. Pracovní místo, které je rušeno, musí skutečně zaniknout. Pokud by zaměstnavatel toto místo pouze přejmenoval, výpověď by nebyla platná, protože pracovní místo je posuzováno podle pracovní náplně, která se odvíjí od druhu práce sjednané v pracovní smlouvě, a nikoli podle svého označení. Ochrana zaměstnance, je-li některým z výpovědních důvodů důvod uvedený v § 52 písm. a) až c) ZP, je posílena právem zaměstnance na odstupné podle § 67 odst. 1 ZP.<sup>146</sup>

Při výpovědním důvodu dle § 52 písm. d) ZP jde o případy, kdy zaměstnanec ze zdravotních důvodů nemůže dále vykonávat dosavadní práci a i po ukončení léčby mu zdravotní stav nedovolí se na původní místo vrátit, je u něj klasifikován režim změny pracovní schopnosti, invalidita nebo trvalá nemoc z povolání. Nemožnost konat dosavadní práci zde musí spočívat v buď v pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání či v dosažení- na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany

---

<sup>143</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 672.

<sup>144</sup> NEŠČÁKOVÁ: *Jak skončit pracovní poměr...*, s. 132.

<sup>145</sup> FETTER, Richard, W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2010.

<sup>146</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 683.

veřejného zdraví- nejvyšší přípustné expozice.<sup>147</sup> Pro platnost výpovědi je nutný lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.<sup>148</sup> Před výpovědí je upřednostňována možnost převedení zaměstnance na jinou práci v rámci pracovní smlouvy, proto zaměstnavatel musí, než dá zaměstnanci výpověď, zkontrolovat, je-li takové převedení možné. Pokud je ale výpověď neodvratitelná, náleží zaměstnanci dle § 67 odst. 2 ZP odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku.<sup>149</sup>

Výpověď dle § 52 písm. e) ZP představuje rovněž důvod založený na zdravotním stavu zaměstnance, avšak na rozdíl od výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. d) ZP se jedná o obecnou zdravotní nezpůsobilost, která je dlouhodobá, a příčinou je okolnost, která nesouvisí s výkonem práce.<sup>150</sup>

*„Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. f) se týká schopností zaměstnance ve vztahu k výkonu práce nebo požadavků pro výkon práce.“<sup>151</sup>* Jde o případy, kdy předpoklady pro výkon práce stanovují zvláštní zákony včetně prováděcích předpisů a zaměstnanec by je měl splňovat již při uzavření pracovní smlouvy, ve které je konkretizován druh práce, kterou bude vykonávat. V případech, kdy požadavky stanovuje zaměstnavatel, hraje zásadní roli přiměřenost. Je-li na zaměstnanci vyžadována „novota“, měl by mu zaměstnavatel dát přiměřenou lhůtu, aby se novému požadavku přizpůsobil. Výpověď ze zaměstnání je krajním řešením. Nelze-li se výpovědi vyhnout, může ji dát zaměstnavatel zaměstnanci jen za podmínky, že ho v době posledních 12 měsíců písemně vyzval k odstranění nedostatků spočívajících v nesplňování shora popsaných požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích a že je zaměstnanec v přiměřené době neodstranil.<sup>152</sup>

Základním znakem výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) ZP je zavinění. Zákonem jsou zde stanoveny tři skutkové podstaty (důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci), přičemž, naplní-li zaměstnanec některou, může mu zaměstnavatel dát výpověď jen za podmínky, že zaměstnance na možnost výpovědi v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením

---

<sup>147</sup> NEŠČÁKOVÁ: *Jak skončit pracovní poměr...*, s. 137.

<sup>148</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 698.

<sup>149</sup> BEZOUŠKA: *Pracovní právo pro zaměstnavatele...*, s. 99- 108.

<sup>150</sup> Tamtéž.

<sup>151</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 91.

<sup>152</sup> Tamtéž, s. 92.

povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozornil.<sup>153</sup>

V oblasti pracovního práva se rozlišují tři stupně míry porušení pracovních povinností, a to méně závažné, závažné a porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Pod porušení povinností spadá především jednání, které není v souladu s normativními právními akty, jinými slovy ze strany zaměstnance dochází k porušování nejen zákoníku práce, ale i dalších zákonů, včetně prováděcích předpisů a interních předpisů zaměstnavatele. Za porušení povinností je považováno, nedbá-li zaměstnanec pokynů zaměstnavatele. Při hodnocení, zda zaměstnanec porušil nějakou povinnost, se vždy vychází z okolností jednotlivého případu, neboť intenzita porušení povinností není obecně dána. Je nezbytné hledět na to, za jaké situace k porušení povinností došlo, jaký byl dosavadní přístup zaměstnance k výkonu práce, k jeho funkci, k míře zavinění, škodě a dalším okolnostem. Problematice porušení pracovních povinností se věnuje i judikatura, která nám říká, že při nejméně závažném porušování povinností je k platnosti výpovědi nutné, aby k méně závažnému porušování docházelo soustavně, nebylo by totiž v souladu s ochranou zaměstnancovy stability zaměstnání, pokud by ze strany zaměstnance došlo k porušení jeho pracovních povinností výjimečně a hned by mu hrozila ztráta zaměstnání. V ostatních případech zaměstnanec již takto chráněn není a k výpovědi bude stačit jediné, ale zato závažné porušení pracovní povinnosti.<sup>154</sup>

Poslední výpovědní důvod, který je popsán v § 52 písm. h) ZP, zaměstnavatel uplatní za situace, že zaměstnanec nedodrží řádně stanovený režim dočasně práce neschopného podle zákona o nemocenském pojištění. Zaměstnanec se v době pracovní neschopnosti nezdržuje v místě pobytu, nedodrží dobu, kdy má povoleny vycházky, nebo nerespektuje rozsah povolených vycházek. Zaměstnanec je v tomto případě chráněn skutečností, že zaměstnavatel mu za tento prohřešek může dát výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Pokud je porušení režimu dočasně práce neschopného v šetření jiného orgánu (Okresní správa sociálního zabezpečení), umožňuje ZP zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku šetření dozvěděl.<sup>155</sup>

---

<sup>153</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 181.

<sup>154</sup> Tamtéž, s. 182.

<sup>155</sup> NEŠČÁKOVÁ: *Jak skončit pracovní poměr...*, s. 139.

#### 4.4.4 Výpovědní doba

Významným prvkem ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru je výpovědní doba, protože pracovní poměr skončí až po jejím uplynutí. Při procesu skončení pracovního poměru výpovědní doba zajišťuje zaměstnanci, aby se ze dne na den neocítl bez finančního příjmu, a tak se snaží zmírnit negativní dopad ztráty zaměstnání na dotčeného zaměstnance

a jeho bezprostřední okolí, neboť již během výpovědní doby si může hledat nové zaměstnání. Zaměstnavatel má naopak možnost během tohoto časového úseku najít za zaměstnance odpovídající náhradu, připravit veškeré dokumenty a zajistit si tak nerušený chod svého podniku.<sup>156</sup>

Výpovědní doba je pro zaměstnance i pro zaměstnavatele stejná a činí nejméně dva měsíce. To znamená, že se na delší době trvání strany mohou domluvit. Zákon nám v ustanovení § 51 odst. 1 předepisuje, že výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž pro tuto smlouvu vyžaduje písemnou formu. Počátek běhu výpovědní doby je pevně stanoven na první den kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi, výpovědní doba skončí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Výjimky z takto stanoveného běhu výpovědní doby jsou uvedeny v § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 ZP, jedná se o tyto případy:

- a) výpověď byla dána ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, za této situace pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů,
- b) zaměstnanci byla dána výpověď před počátkem ochranné doby a výpověď by měla uplynout v ochranné době, v tomto případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí uplynutím zbylé výpovědní doby po skončení ochranné doby s výjimkou toho, že zaměstnanec sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá,
- c) zaměstnavatel okamžitě se zaměstnancem zrušil pracovní poměr, pokud se však nejedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou

---

<sup>156</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 94.

dovolenou, pokud byla dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).<sup>157</sup>

Ochranná funkce výpovědní doby je evidentní. Za zamyšlení by však stálo stanovení délky výpovědní doby odvislé od délky trvání pracovního poměru, došlo by tak k posílení ochrany a postavení zaměstnanců, kteří pro zaměstnavatele pracovali velkou část života a jejichž věk se již blíží věku důchodovému. Zejména pro zaměstnance vyššího věku znamená výpověď ze zaměstnání často velké obtíže, neboť následné hledání dalšího pracovního uplatnění je pro ně neskonné, ne-li nemožné. Inspiraci pro takovou právní úpravu délky výpovědní doby by zákonodárce mohl hledat v německém BGB, kde podle § 622 činí délka výpovědní doby podle délky trvání pracovního poměru jeden až sedm měsíců. Vyvážením pro až několik měsíců trvající výpovědní dobu by se mohl stát institut vykoupení se ze zaměstnání.

Vykoupení se ze zaměstnání by bylo možné pouze na základě písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele při jednostranném ukončení pracovního poměru. Smysl by spočíval ve vyloučení plynutí výpovědní doby a v okamžitém rozvázání pracovního poměru, to vše by však bylo možné pouze za současné kompenzace druhé straně, která by rozhodnutím o náhlém skončení pracovního poměru utrpěla újmu. Kompenzace by mohla být v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele finančního rázu a v případě výpovědi zaměstnance by se mohlo jednat o doporučení a zaškolení náhradníka či rovněž o finanční vyrovnání.<sup>158</sup>

#### **4.4.5 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem**

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem je upraven v § 53 ZP, který reflektuje některé životní situace zaměstnance, při kterých mu je nezbytné poskytnout zvýšenou ochranu, aby u něho nenastaly ekonomické, sociální či jiné problémy. Po dobu těchto v zákoně uvedených situací je zaměstnanec chráněn tím, že mu nelze v průběhu této ochranné doby dát výpověď, i když by to bylo za normálních okolností zcela možné. Pokud by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď v této ochranné době, nebyla by platná. Dostal-li zaměstnanec výpověď ještě před začátkem ochranné doby a výpovědní doba by měla končit v ochranné době, tak se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí, teprve až uplyne

---

<sup>157</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 95.

<sup>158</sup> Tamtéž, 96.

zbývající část výpovědní doby. Toto neplatí, pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.<sup>159</sup>

Zákonem je tedy zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď v době, kdy:

- a) je uznán dočasně práce neschopným,
- b) od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení,
- c) výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení,
- d) je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- e) těhotenství zaměstnankyně nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- f) dočasné nezpůsobilosti zaměstnance, jenž vykonává práci v noci, k výkonu této noční práce.<sup>160</sup>

Zákaz není absolutní, neboť není za některých okolností možné ani spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby dále zaměstnanci, přestože je v ochranné době, přiděloval práci. Proto existuje několik výjimek.<sup>161</sup>

Zákaz výpovědi podle § 53 ZP se neuplatní při výpovědi, která je dána zaměstnanci:

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b), to ale neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích míst výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- b) z důvodu organizační změny uvedené v § 52 písm. b), toto se neuplatní, v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou
- d) pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem, to neplatí, pokud jde o těhotnou zaměstnankyni,

---

<sup>159</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 248.

<sup>160</sup> BEZOUŠKA: *Pracovní právo pro zaměstnavatele...*, s. 108 – 110.

<sup>161</sup> Tamtéž.

zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

## 4.5 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru řadíme mezi jednostranné právní jednání. Zákon umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Od 1.1. 2014 toto právo náleží rovněž zákonnému zástupci nezletilého zaměstnance. Zákon pro toto právní jednání předepisuje písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží a zaměstnavatel i zaměstnanec v něm musí přesně vymežit skutkový důvod, který pak již nesmí být dodatečně měněn. Již z názvu tohoto způsobu skončení pracovního poměru je patrné, že neběží žádná výpovědní doba a pracovní poměr končí, jakmile je písemné zrušení doručeno druhé straně.<sup>162</sup>

Okamžité zrušení je krajním prostředkem skončení pracovního poměru. Ochranná funkce pracovního práva se projevuje zejména tak, že zákoník práce ho dovoluje pouze v taxativně vymezených případech, kdy není spravedlivé, ať už po zaměstnavateli nebo po zaměstnanci, vyžadovat další setrvání v pracovním poměru.<sup>163</sup>

### 4.5.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Ochranná funkce zde působí tak, že zaměstnavateli je dovoleno okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze ve dvou následujících případech. Za první byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pokud byl 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. Za druhé pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.<sup>164</sup>

Ochrana stability zaměstnanosti zaměstnance je zde garantována skutečností, že se zaměstnancem není možno okamžitě zrušit pracovní poměr, spáchal-li jen nedbalostní trestný čin anebo nedosahovalo-li jeho porušení povinností nejvyššího stupně intenzity. Stupeň intenzity není obecně stanoven, proto je nutné vždy vycházet z individuálních okolností případu.<sup>165</sup>

---

<sup>162</sup> NEŠČÁKOVÁ: *Jak skončit pracovní poměr...*, s.73.

<sup>163</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 103.

<sup>164</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>165</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 104.

I když jsou podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru naplněny, zaměstnavateli je zakázáno pracovní poměr okamžitě zrušit s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, těmto osobám je poskytnuta s ohledem na jejich životní situaci zvýšená ochrana.<sup>166</sup>

Zákon zvyšuje ochranu zaměstnance před tímto způsobem skončení pracovního poměru zapojením odborové organizace, platí to, co bylo popsáno u skončení pracovního poměru výpovědí. Zaměstnavatel je v případě okamžitého zrušení pracovního poměru omezen také časově, může tak učinit pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději ale do jednoho roku ode dne vzniku tohoto důvodu.<sup>167</sup>

#### **4.5.2 Zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

V případě, že ze strany zaměstnavatele dochází k hrubému porušování jeho základních povinností, přidělovat zaměstnanci sjednanou práci a poskytovat mu za ni řádně a včas odměnu, může zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr. V ustanovení § 56 odst. 1 ZP jsou uvedeny opět taxativně důvody, pro které může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnavatel je tak chráněn před náhlým úbytkem pracovní síly.<sup>168</sup>

První důvod spočívá v ochraně zdraví zaměstnance. Zaměstnanec může okamžitě svůj pracovní poměr zrušit, pokud podle lékařského posudku, který byl vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí 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 posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Poté, co zaměstnanec předloží lékařský posudek, není již dále povinen konat dosavadní práci, nedochází tedy z jeho strany k porušení pracovní povinnosti. Než zaměstnavatel zaměstnanci přidělí jinou práci nebo dojde ke skončení pracovního poměru, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy, a to ve výši průměrného výdělku, neboť na straně zaměstnavatele se jedná o překážku v práci dle § 208 ZP.<sup>169</sup>

Dále může zaměstnanec tímto způsobem ukončit pracovní poměr, nevyplatil-li mu zaměstnavatel mzdu nebo plat či náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do

---

<sup>166</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 251.

<sup>167</sup> Tamtéž, s. 250.

<sup>168</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 698.

<sup>169</sup> Tamtéž.

patnácti dnů po uplynutí období splatnosti, přičemž tyto jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku vzniklo.<sup>170</sup>

Zaměstnanec je při okamžitém zrušení pracovního poměru omezen v tom, že tak podle § 59 ZP může učinit pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zruší-li zaměstnanec takto pracovní poměr, má nárok na zaměstnavateli požadovat náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.<sup>171</sup>

#### **4.5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance**

Od 1.1. 2014 je možné, aby pracovní poměr okamžitě zrušil zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku šestnácti let. Zákon toto zákonnému zástupci dovoluje pouze za podmínky, je-li to nezbytné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Zákonný zástupce nemůže za nezletilce takto učinit bez dalšího, neboť k platnosti jeho právního jednání v tomto případě zákon vyžaduje přivolení soudu. Dále zákon stanovuje zákonnému zástupci povinnost doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.<sup>172</sup>

Tato novinka byla do zákoníku práce vtělena na základě přijetí NOZ, který nabyl účinnosti 1.1. 2014. Dle důvodové zprávy nové ustanovení § 56a ZP reflektuje zvýšení rodičovské odpovědnosti, která vyplývá právě z NOZ. ČR je vázána mnoha mezinárodními smlouvami, které upravují výkon závislé práce nezletilců, např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138/1973 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání nebo Úmluva o právech dítěte. Skutečnost, že osoba mladší 18 let se může zavázat k výkonu závislé práce, neznamená, že tato osoba rovněž dokáže skutečně posoudit, zda není v pracovním poměru s ohledem poškozována, a že se sama dokáže bránit zaměstnavateli, který nejedná úplně v souladu se zákonem.<sup>173</sup>

Otázkou je, jestli toto ochranné opatření se v budoucnu skutečně osvědčí. Libovůle zákonného zástupce okamžitě zrušit pracovní poměr za nezletilého je omezena přivolením

---

<sup>170</sup> HŮRKA a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení...*, s. 703.

<sup>171</sup> Tamtéž, s. 705.

<sup>172</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>173</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu z. č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Sněmovní tisk č. 930/0. [cit. 16. února 2014]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?O=6&T=930>>.

soudu. Aby toto ustanovení bylo skutečně účelné, bude záležet na rychlosti rozhodování soudu. Bude-li soud s přivolením otálet, může se stát, že do vydání rozhodnutí dosáhne osoba, již má ustanovení § 56a ZP chránit, zletilosti a ochrana již bude postrádat smyslu a významu.

#### 4.6 Hromadné propouštění

Legální definici hromadného propouštění obsahuje ustanovení § 62 odst. 1 ZP, podle něhož se hromadným propouštěním rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP (organizační důvody) nejméně 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Do celkového počtu propouštěných zaměstnanců se započítávají i zaměstnanci, se kterými byl ve shora uvedeném období skončen pracovní poměr dohodou, která vyvstala rovněž z organizačních důvodů. Zaměstnanci, se kterými byl ukončen pracovní poměr dohodou z organizačních důvodů, se takto započítávají, jen pokud jich je alespoň pět.<sup>174</sup>

Při takovém množství propouštěných zaměstnanců, které má negativní dopad na ekonomickou i sociální situaci v celém regionu, kde k hromadnému propouštění dochází, je nezbytné přizpůsobit celou politiku zabezpečování zaměstnanosti v postižené oblasti. Zákon proto v rámci ochrany stability zaměstnanosti zatěžuje zaměstnavatele několika podmínkami, které musí při hromadném propouštění dodržet.<sup>175</sup>

Zákon zaměstnavateli především ukládá povinnost před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům včas písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o svém záměru, a to nejpozději 30 dnů předem. Dále je zaměstnavatel povinen projednat s odbory a radou zaměstnanců opatření směřující k předejití nebo zamezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých následků a možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Současně zaměstnavatel musí o všem informovat i místně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Úřad práce z hlediska ochranné funkce plní nezastupitelnou roli. Po oznámení zaměstnavatele o hromadném propouštění činí úřad nezbytná opatření k tomu, aby dopad nepříznivých následků hromadného propouštění byl co nejmenší. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nebo rada zaměstnanců nepůsobí,

---

<sup>174</sup> KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce: komentář...*, s. 281 – 285.

<sup>175</sup> HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 106.

musí zákonem stanovené povinnosti uskutečnit vůči každému jednotlivému zaměstnanci, kterého se hromadné propouštění týká.<sup>176</sup>

Hromadné propouštění představuje výjimku v případě trvání výpovědní doby, neboť pracovní poměr je při něm zaměstnanci ukončen nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.<sup>177</sup>

## 4.7 Odstupné

Institut odstupného, jež upravuje § 67 a § 68 ZP, představuje finanční kompenzaci určenou zaměstnanci, se kterým byl skončen pracovní poměr bez jeho zavinění. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odstupné ve formě jednorázového peněžitého plnění. Ochranná funkce se v právní úpravě odstupného projevuje zejména tak, že je zákonem vymezeno, kdy jej zaměstnavatel poskytnout musí, a zaměstnanci je tak zaručena jakási forma odškodnění za ztrátu zaměstnání, na níž nenese vinu.<sup>178</sup>

Ze zákona vzniká zaměstnanci nárok na odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru, a to pouze v případě skončení pracovního poměru z organizačních důvodů (viz. výše). Minimální výše odstupného se v tomto případě odvíjí od doby, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval, přičemž se za dobu trvání pracovního poměru považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. Výše odstupného se tedy rovná jednonásobku zaměstnancova průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, trojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky, součtu trojnásobku zaměstnancova průměrného výdělku a shora uvedených částek, pokud dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP. Zákon odstupné zajišťuje zaměstnanci také v případě, je-li jeho pracovní poměr skončen na základě zdravotních důvodů.<sup>179</sup>

---

<sup>176</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 251.

<sup>177</sup> Tamtéž, s. 252.

<sup>178</sup> Tamtéž, s. 257.

<sup>179</sup> NEŠČÁKOVÁ: *Jak skončit pracovní poměr...*, s. 140.

Podle § 67 odst. 2 ZP má zaměstnanec rovněž nárok na odstupné, dochází-li u něho k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů. Výše odstupného je v tomto případě stanovena na nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku. Jestliže byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, nebude mu odstupné náležet, pokud se zaměstnavatel zcela své povinnosti zproští.<sup>180</sup>

U odstupného není zakázáno, v rámci smluvní volnosti, aby si jeho vyplacení zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali i v jiných, než zákonem uvedených, případech.<sup>181</sup>

Zaměstnavatel má podle § 67 odst. 4 ZP povinnost vyplatit zaměstnanci po skončení pracovního poměru odstupné v nejbližším výplatním termínu, nedohodne-li se písemně se zaměstnancem na vyplacení v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Pro úplnost je třeba dodat, že po dobu, za kterou náleží zaměstnanci odstupné, nemá tento nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud zaměstnanci odstupné nebylo v zákonné lhůtě vyplaceno, je chráněn tak, že mu bude Úřadem práce poskytnuta kompenzace za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby, za kterou mu odstupné náleželo.<sup>182</sup>

---

<sup>180</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 257.

<sup>181</sup> rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 853/2011

<sup>182</sup> zákon č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

## 5 Právní úprava v Německu

Pro německé pracovní právo je příznačné, že není zahrnuto v jednom uceleném kodexu. Přes veškeré kodifikační snahy dosud neexistuje zákoník práce, který by jako jeden právní předpis upravoval veškeré vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Německé pracovní právo je roztrženo do několika zákonů, které na sebe navazují a doplňují se.<sup>183</sup> Jmenujme například Bürgerliches Gesetzbuch (německý občanský zákoník), Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (zákon o ochraně práce), Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu před výpovědí).<sup>184</sup>

Pracovní smlouva je upravena v § 611n. BGB a je pojímána jako jeden z typů smlouvy služební (Dienstsvertrag), proto se na ni a na pracovněprávní vztahy dají aplikovat jak obecná ustanovení obecné části BGB, tak obecná ustanovení závazkového práva, byť tato subsidiarita není nikde závazně zakotvena.<sup>185</sup>

Zákonem není v Německu zakotvena forma pracovní smlouvy, může mít písemnou i ústní podobu. Zaměstnavatel je povinen ve lhůtě jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru vystavit zaměstnanci základní pracovní podmínky v písemné podobě. Obsahově smlouva zahrnuje označení, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, stručný popis činností, platové podmínky, ujednání o pracovní době, dovolené, výpovědní lhůty. Záleží čistě na vůli smluvních stran, jakou podobu smlouva bude mít. Smluvní volnost je zde omezena pouze předpisy o minimálních právech zaměstnance (např. Arbeitsschutzgesetz), kolektivními smlouvami a provozními dohodami.<sup>186</sup> Můžeme tedy říci, že v Německu při vzniku pracovního poměru, resp. při sjednávání pracovní smlouvy mají smluvní strany možnost větší flexibility než v ČR.

Délka zkušební doby v Německu činí až šest měsíců a zajímavostí je, že v jejím rámci je zákonem stanovena dvoutýdenní výpovědní lhůta, což české právo nezná.<sup>187</sup> Jak již bylo uvedeno, platí, že musí být stanoveno, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Stejně jako v ČR, pokud ze smlouvy nevyplývá něco jiného, jedná se

---

<sup>183</sup> ŠTEFKO: *Pracovní právo v kontextu...*, s. 56.

<sup>184</sup> BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ. *Gesetze / Verordnungen* [online]. [gesetz-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de), [cit. 1. března 2014]. Dostupné na <[http://www.gesetze-im-internet.de/Teilliste\\_A.html](http://www.gesetze-im-internet.de/Teilliste_A.html)>.

<sup>185</sup> ŠTEFKO: *Pracovní právo v kontextu...*, s. 58.

<sup>186</sup> VOLBRACHT, Burkhard. *Der Arbeitsvertrag* [online]. [Businesslocationcenter.de](http://www.businesslocationcenter.de), [cit. 1. března 2014]. Dostupné na <<http://www.businesslocationcenter.de/de/industrie-und-dienstleistungsstandort/arbeitsmarkt/arbeitsrecht-und-tarifsysteem/der-arbeitsvertrag>>.

<sup>187</sup> § 622 odst. 3 Bürgerliches Gesetzbuch

o pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>188</sup> Je-li sjednán pracovní poměr na dobu určitou a zaměstnanec dále pokračuje ve vykonávání své práce, pokud zaměstnavatel nic nenamítá, automaticky dochází ke změně na pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>189</sup>

Pro skončení pracovního poměru v Německu zákon vyžaduje písemnou formu s tím, že projev vůle musí být doručen druhé straně.<sup>190</sup> Jako nejzajímavější pro srovnání s českou právní úpravou se jeví skončení pracovního poměru výpovědí. Německé pracovní právo rozlišuje řádnou výpověď a mimořádnou výpověď. Při řádné výpovědi je nezbytné dodržení zákonem stanovené výpovědní doby. Naopak při mimořádné výpovědi, která může být podána jen za určitých okolností, výpovědní doba být dodržena nemusí.<sup>191</sup>

Samotná délka výpovědní doby se odvíjí od délky trvání pracovního poměru a pohybuje se v rozmezí od jednoho do sedmi měsíců (zohledňuje se zde trvání pracovního poměru od dvou do dvaceti let).<sup>192</sup> Další zajímavostí je, že podmínkou platné výpovědi není uvedení výpovědního důvodu, neboť ten musí být uveden jen v určitých zákonem stanovených případech, které jsou vymezeny v KSchG.<sup>193</sup>

Ustanovení § 1 odst. 1 KSchG poskytuje všeobecnou ochranu před výpovědí u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trvá nepřetržitě alespoň šest měsíců. Těmto zaměstnancům lze dát výpověď jen, je-li dána ze společensky ospravedlnitelného důvodu. Společensky neospravedlnitelné na základě ustanovení § 1 odst. 2 KSchG je, pokud zaměstnanci není dána výpověď z důvodu spočívajícího v jeho osobě, v chování zaměstnance nebo z provozních důvodů. Zvýšená ochrana je věnována některým skupinám zaměstnanců, jako jsou těhotné ženy, osoby se zdravotním postižením či osoby povolané k vojenské či civilní službě, kdy se dokonce vyžaduje souhlas některých institucí.<sup>194</sup>

Vedle řádné a mimořádné výpovědi existuje tzv. Änderungskündigung (dále přeměnná výpověď), která je upravena v § 2 KSchG. Smysl této výpovědi spočívá v tom, že zaměstnavatel se zaměstnancem ukončí dosavadní pracovní poměr, avšak zároveň mu nabídne uzavření nového pracovního poměru s pozměněnými pracovními podmínkami.

---

<sup>188</sup> KLIKAR, Alena. *Pracovní poměr na dobu určitou ve světle národní úpravy a evropského práva* [online]. epravo.cz, 5. prosince 2012 [cit. 5. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-ve-svetle-narodni-upravy-a-evropskeho-prava-86862.html>>.

<sup>189</sup> § 625 Bürgerliches Gesetzbuch

<sup>190</sup> § 623 Bürgerliches Gesetzbuch

<sup>191</sup> KITZMANN & PARTNER RECHTSANWÄLTE KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT. *Die Kündigungsarten* [online]. Kuendigungsschutzrecht.com, [cit. 5. března 2014]. Dostupné na <<http://www.kuendigungsschutzrecht.com/kundigungsarten/>>.

<sup>192</sup> § 622 Bürgerliches Gesetzbuch

<sup>193</sup> Kündigungsschutzgesetz

<sup>194</sup> EURES TRIREGIO. *Při ukončení pracovního práva v Německu* [online]. eures-triregio.eu, [cit. 5. března 2014]. Dostupné na <<http://www.eures-triregio.eu/kuendigung-242.html>>.

Nezbytností je zaměstnancův souhlas, bez kterého takto postupovat nelze. Dle mého názoru se jedná spíše o změnu obsahu pracovního poměru, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na trvání další spolupráce, jen s odlišnými podmínkami.

Ochrana zaměstnance je dána tím, že dojde-li na straně zaměstnavatele k nějaké okolnosti, na jejímž základě nadále nebude moci zaměstnanec přidělovat sjednanou práci, může mu nabídnout pracovní poměr s pozměněnými pracovními podmínkami a zaměstnanec, bude-li s takto nabízenou možností souhlasit, nepřijde o práci. Pro zaměstnavatele je přeměnná výpověď také výhodná, protože tímto způsobem přemístí pracovní sílu z již nepotřebného zařazení zaměstnance na pracovní pozici, která je pro rozvoj jeho podniku perspektivnější.

Německé pracovní právo v porovnání s českou právní úpravou není tak silně ochranné a nabízí více možností pro flexibilní ujednání smluvních stran. Je pravdou, že české pracovní právo má nakročeno k větší flexibilitě, ale velice pozvolným a opatrným tempem. V Německu není ochranná funkce tolik zdůrazňována, neboť zaměstnavatelé i zaměstnanci dodržují zákonem jim vymezené mantinely a zaměstnavatelé si nedovolí zneužít svého v rámci pracovního poměru silnějšího postavení. V případě porušení zákona či zneužití svého postavení se obě strany vystavují nebezpečí nákladného pracovněprávního sporu.

## Závěr

Ochranná funkce jako nejdůležitější z funkcí, které pracovní právo vykazuje, se projevuje a prostupuje celou právní úpravou pracovního poměru. S ohledem na obsáhlou problematiku jsem se ve své práci zaměřila pouze na projevy ochranné funkce v právní úpravě jen vybraných institutů v rámci pracovního poměru.

Zaměstnanci vykonávají v rámci pracovního poměru závislou práci v organizačním podřízení vůči zaměstnavateli, proto je na ně často nahlíženo jako na slabší stranu, které je potřeba poskytnout větší míru ochrany. Na druhou stranu v právní úpravě pracovního poměru najdeme ustanovení, jež poskytují ochranu také zaměstnavateli.

Ochrana, ať už zaměstnance či zaměstnavatele, se v právní úpravě pracovního poměru odráží především v kogentních ustanoveních zákona, od kterých se nelze odchýlit, taxativních výčtech a právní jistota stran je ve většině případů posilována požadavkem písemné formy právního jednání. Hranice smluvní volnosti jsou v rámci pracovního poměru posunovány podle toho, jak moc si zákonodárce přeje zachovat stabilitu zaměstnanosti.

Největší volnost je dána u vzniku pracovního poměru, kde v souladu se zákazem nucené práce není svobodná vůle stran nijak limitována. Zákon vymezuje pouze podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Je však potřeba poskytnout zvýšenou ochranu některým skupinám obyvatelstva, proto zákon některým zaměstnavatelům ukládá povinnost povinným podílem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Jinak v rámci vzniku pracovního poměru platí soukromoprávní zásada „co není zakázáno, je dovoleno,“ a proto zákon neklade překážky, aby si smluvní strany zanesly do pracovní smlouvy další ujednání.

Rigidnější úpravu už představují ustanovení upravující změny pracovního poměru. Při změně subjektu pracovního poměru na straně zaměstnavatele dochází k přechodu práv a povinností za současné garance dosavadního postavení zaměstnance. Zaměstnanci je dokonce dána možnost, v případě, že nebude chtít setrvat v pracovním poměru s novým zaměstnavatelem, podat výpověď. V případě změny obsahu pracovního poměru se ochranná funkce projevuje především v zákonném vymezení toho, ve kterých případech je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci, a to i bez zaměstnancova souhlasu. V dalších případech změn pracovního poměru je v rámci ochrany zaměstnance minimálně požadován se změnou jeho souhlas. Nejintenzivněji se ochranná funkce v právní úpravě pracovního poměru projevuje při jeho skončení.

V rámci skončení pracovního poměru je v zákoně věnována pozornost zejména jeho jednostrannému ukončení formou výpovědi. Zaměstnanec je chráněn před výpovědí tak, že

zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které vyjmenovává zákon. Při okamžitém zrušení pracovního poměru jsou chráněni jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, neboť oběma dikce zákona předkládá, kdy je takto skončit pracovní poměr možné, a od těchto ustanovení není možné se odchýlit. Od 1.1. 2014 ve snaze poskytnout zvýšenou ochranu nezletilým zaměstnancům zákoník práce upravuje možnost okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého jeho zákonným zástupcem. Ochranná funkce je znatelná i v ustanovení § 72 ZP, podle něhož se při neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec obrátit na soudu, a to nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Je evidentní, že ochranná funkce pracovního práva se v právní úpravě pracovního poměru projevuje poměrně silně. Ze strany zákonodárce je patrná snaha nastolit v rámci pracovního poměru větší flexibilitu a ponechat stranám větší míru volnosti, ale zatím se jedná jen o první krůčky. Smluvní volnost je patrná při vzniku pracovního poměru, kdy zákon předepisuje, aby pracovní smlouva obsahovala druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, další ujednání zcela závisí na svobodné vůli smluvních stran. Při skončení pracovního poměru dohodou zákon také neklade stranám žádné překážky k domluvě, předepsána je pouze písemná forma výpovědi. Bylo upuštěno od povinnosti zaměstnavatele na žádost zaměstnance zanést do dohody důvody rozvázání pracovního poměru, čímž byla ochrana zaměstnance oslabena.

Další liberalizace právní úpravy pracovního poměru a ústup od tolik silné ochranné funkce pracovního práva jsou v dnešní době nevyhnutelné. V pracovním právu jako právu soukromém by měla převažovat svobodná vůle stran a zákon by jí měl klást co nejmenší překážky. Liberalizace právní úpravy by se měla dít však velmi pozvolna a za plného respektování zásad, které jsou vyjmenovány v ustanovení § 1a ZP, aby nedocházelo k jejímu zneužívání a zaměstnavatelé a zaměstnanci se naučili flexibilnější ustanovení zákona správně využívat.

## Seznam použitých zdrojů

### Právní předpisy

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Bürgerliches Gesetzbuch
- Kündigungsschutzgesetz

### Důvodová zpráva

- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu z. č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Sněmovní tisk č. 930/0. [cit. 16. února 2014]. Dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?O=6&T=930>.

### Monografie, komentáře

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2012. 599 s.
- BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 2. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2004. 348 s.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. 312 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.4.2012*. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1007 s.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 189.
- ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2009. 144 s.

- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2007. 472 s.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008. 203 s.
- BEZOUŠKA, Petr. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právnická příručka*. Praha: Linde Praha, 2010. 223 s.
- KOCOUREK, Jiří, TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v České republice*. Dotisk. Olomouc: ANAG, 1996. 642 s.
- BERNARD, František, PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. doplněné vydání. Praha: Práce, 1984. 372 s.
- VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: Eurounion, 2008. 313 s.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce : komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012. 1087 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí*. 1. vydání. Brno: Computer press, 2007. 178 s.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Grada, 2013. 172 s.
- JOUZA, Ladislav. *Průvodce skončením pracovního poměru*. Praha: BMSS Start, 2007. 79 s.
- FETTER, Richard,W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2010. 106 s.

## Odborné časopisy

- BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1, s. 1.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1.1. 2012 – I. Část. *Právní fórum*, 2012, roč. 9, č. 3, s. 106 – 111.
- BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 7, s. 235-239.

- LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU. *Právní rozhledy*, 2013, roč. 21, č. 10, s. 354-361.

## Judikatura

- náleží Ústavního soudu ze dne 1. prosince 1998, sp. zn. I. ÚS 41/98, bod II
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011
- rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 853/2011

## Internetové zdroje

- FETTER, Richard W. *Výpověď 2012: vyznejte se v rozvázání pracovního poměru* [online]. měšec.cz, 27. prosince 2011 [cit. 25. února 2014]. Dostupné na <<http://www.mesec.cz/clanky/vypoved-2012-vyznejte-se-v-rozvazani-pracovniho-pomeru/>>.
- BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ. *Gesetze / Verordnungen* [online]. gesetze-im-internet.de, [cit. 1. března 2014]. Dostupné na <[http://www.gesetze-im-internet.de/Teilliste\\_A.html](http://www.gesetze-im-internet.de/Teilliste_A.html)>.
- VOLBRACHT, Burkhard. *Der Arbeitsvertrag* [online]. Businesslocationcenter.de, [cit. 1. března 2014]. Dostupné na <<http://www.businesslocationcenter.de/de/industrie-und-dienstleistungsstandort/arbeitsmarkt/arbeitsrecht-und-tarifsysteem/der-arbeitsvertrag>>.
- KLIKAR, Alena. *Pracovní poměr na dobu určitou ve světle národní úpravy a evropského práva* [online]. epravo.cz, 5. prosince 2012 [cit. 5. března 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-ve-svetle-narodni-upravy-a-evropskeho-prava-86862.html>>.
- EURES TRIREGIO. *Při ukončení pracovního práva v Německu* [online]. eures-triregio.eu, [cit. 5. března 2014]. Dostupné na <<http://www.eures-triregio.eu/kuendigung-242.html>>.
- KITZMANN & PARTNER RECHTSANWÄLTE KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT. *Die Kündigungsarten* [online]. Kuendigungsschutzrecht.com, [cit. 5. března 2014]. Dostupné na <<http://www.kuendigungsschutzrecht.com/kundigungsarten/>>.

## Shrnutí

Pracovní právo plní několik funkcí, z nichž je za stěžejní považována funkce ochranná, která se snaží vnášet do pracovněprávních vztahů právní jistotu a udržet stabilitu zaměstnávání. Ochranná funkce prostupuje celým pracovním právem, a proto není v rámci této práce možné popsat její projevy ve všech pracovněprávních institutech. Diplomová práce se zabývá uplatněním ochranné funkce v právní úpravě pracovního poměru. Práce je rozčleněna na šest kapitol, kde je postupně popisováno, jak se ochranná funkce projevuje ve stěžejních institutech pracovního poměru (vznik pracovního poměru a délka jeho trvání, změna pracovního poměru, skončení pracovního poměru).

Zaměstnanci vykonávají v rámci pracovního poměru závislou práci v organizačním podřízení vůči zaměstnavateli, proto je na ně často nahlíženo jako na slabší stranu, které je potřeba poskytnout větší míru ochrany. Na druhou stranu v právní úpravě pracovního poměru najdeme ustanovení, jež poskytují ochranu také zaměstnavateli.

Ochranná funkce je v právní úpravě především dána kogentními ustanoveními, od kterých není možno se odchýlit, a taxativními výčty, které není možno libovolně rozšiřovat. Nejméně se ochranná funkce projevuje při vzniku pracovního poměru, kde se zákonodárce snaží klást co nejmenší překážky svobodné vůli smluvních stran. Při vzniku pracovního poměru jsou zákonem předepisovány pouze podstatné náležitosti pracovní smlouvy a další ujednání v rámci pracovní smlouvy jsou nechána na úvaze stran. Dále se však ochrana zesiluje, kdy je například v rámci změn pracovního poměru zaměstnavateli zákonem přesně vymezeno, ve kterých případech je povinen zaměstnance převést na jinou práci s tím, že pokud tak neučiní, vystavuje se hrozbě postihu podle veřejnoprávních předpisů. Nejsilněji se ochranná funkce projevuje v právní úpravě skončení pracovního poměru, resp. jednostranného skončení pracovního poměru. Zákon přesně vymezuje, kdy zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď a z jakých důvodů. Při okamžitém zrušení pracovního poměru rovněž zákon předepisuje jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci, kdy lze takto právně jednat.

Ochranná funkce se v pracovním právu projevuje velice silně a *de lege ferenda* je nevyhnutelné, aby smluvní volnost stran dostala přednost před kogentními ustanoveními zákona.

## **Abstract**

The employment law serves several functions. A duty protection, being the most important, implements justice into employment relationships and keeps stability during employment. A duty protection interacts throughout the whole employment law and therefore it is not possible for this thesis to list all of its expressions in all of the employment-legislative institutions. The thesis is focused on the enforcement of duty protection in a legal regulation of employment. The thesis is separated into six chapters and each chapter describes how the duty protection effects the most important institutes of employment relationship (the creation of employment relationship, its length, the change of employment relationship, and its termination).

Within the employment relationship, the employees perform as subordinate workers to the employer and therefore they seem as the weaker side which should require more means of protection. On the other hand, in the legal regulation of employment we can find clauses which also protect the employer.

Duty protection in a legal regulation is mainly determined by peremptory rules, which must not be diverged, and by enumerating specifications, which are not allowed to be arbitrarily extended.

Duty protection becomes least evident in creation such employment relationship where the legislator sets minimal obstructions between contracting parties. During commencement of an employment relationship, the law requires to only state the important issues of a contract and other agreements of within the contract are left up to negotiation of both parties. The means of protection increases, for example within the changes of the working relationship, the employer must clearly obey the law which states the circumstances under the employer is requires to transfer the employee to a different role. If the employer does not do so, sanctions set up by the law might be faced. The strongest means of implementing the duty protection is applied during the termination of employment relationship. ie. one of two parties decides to terminate the contract. The law defines the exact reasons when the employer can terminate the contract with an employee. The law also sets out legal actions for both the employer and the employee when employment relationship is terminated instantly.

Duty protection within employment law approves itself very strongly and *de lege ferenda* is inevitable to make sure that peremptory rules give precedence to discretion of both parties.

## **Seznam klíčových slov**

Zákoník práce – pracovní právo – závislá práce – zaměstnavatel – zaměstnanec – ochranná funkce – pracovní poměr – pracovní smlouva – pracovní poměr na dobu neurčitou – pracovní poměr na dobu určitou – zkušební doba – převedení na jinou práci – pracovní cesta – přeložení – dočasné přidělení – výpověď – výpovědní důvody – dohoda – okamžité zrušení pracovního poměru – hromadné propouštění – odstupné – BGB – KSchG.

## **Key terms**

Labour Code – the employment law – dependent work – employer – employee – enforcement of duty – employment – contract of employment – fixed-term employment – employment for an indefinite period – test time – changes of the working relationship – business trip – replacement – secondment – dismissal – reasons for dismissal – agreement – immediate termination of employment – collective redundancies – golden handshake – BGB – KSchG.