

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE
Ukončení pracovního poměru formou výpovědi
dle českého právního řádu

Zpracovala: Martina Šimečková

Vedoucí diplomové práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová

Plzeň 2015

Prohlášení autora

Prohlašuji tímto, že jsem diplomovou práci na téma **Ukončení pracovního poměru formou výpovědi dle českého právního řádu** zpracovala samostatně a použila pouze uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, březen 2015

.....

Podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní JUDr. et PaedDr. Janě Lindové za odborné vedení i pomoc při zpracování této diplomové a především za nadšení pro pracovní právo, jež ve mne svým přístupem k výuce pracovního práva v rámci jí vedeného předmětu vzbudila.

Obsah

Úvod.....	6	
1	Obecná charakteristika pracovněprávních vztahů.....	9
1.1	Zásady pracovního práva.....	11
2	Pracovní poměr a jeho skončení.....	15
2.1	Pracovní poměr obecně.....	15
2.1.1	Pracovní smlouva.....	19
2.2	Subjekty pracovního vztahu.....	21
2.3	Způsoby skončení pracovního poměru.....	22
2.3.1	Dohoda.....	23
2.3.2	Okamžité zrušení pracovního poměru.....	25
2.3.3	Zrušení ve zkušební době.....	25
2.3.4	Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele fyzické osoby.....	26
2.3.5	Úřední rozhodnutí.....	27
3	Skončení pracovního poměru z hlediska mezinárodní úpravy.....	28
3.1	Mezinárodní organizace práce.....	29
3.2	Skončení pracovního poměru z hlediska práva EU.....	30
4	Výpověď z pracovního poměru.....	32
4.1	Obecná charakteristika.....	32
4.2	Výpovědní doba.....	34
4.3	Doručení výpovědi.....	36
4.3.1	Doručení výpovědi zaměstnancem zaměstnavateli.....	36
4.3.2	Doručení výpovědi zaměstnavatelem zaměstnanci.....	37
4.4	Odstupné.....	38
5	Náležitosti obsahu a formy výpovědi.....	41
5.1	Právní následky vad.....	42
5.1.1	Zdánlivé právní jednání.....	43
5.1.2	Neplatnost právního jednání.....	47

5.1.2.1	Neplatnost absolutní a relativní.....	47
5.1.2.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.....	49
5.1.2.3	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	49
6	Výpověď ze strany zaměstnavatele.....	51
6.1	Důvody výpovědi.....	51
6.1.1	Výpověď z organizačních důvodů.....	53
6.1.2	Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance.....	56
6.1.3	Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce ze strany zaměstnance bez zavinění zaměstnavatele.....	59
6.1.4	Výpověď z důvodu porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru.....	61
6.1.5	Výpověď z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění.....	64
6.2	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem.....	66
6.3	Hromadné propouštění.....	67
7	Výpověď ze strany zaměstnance.....	64
8	Komparace s jinými právními úpravami.....	70
8.1	Komparace s právní úpravou Slovenska.....	70
8.2	Komparace s právní úpravou Velké Británie.....	72
9	Závěr.....	74
10	Resumé.....	76
11	Prameny a literatura.....	78
11.1	Monografie.....	78
11.2	Články a internetové zdroje.....	79
11.3	Právní předpisy.....	80
11.4	Judikatura.....	80
12	Přílohy.....	82
12.1	Nemoci z povolání.....	82

Úvod

Tématem mé diplomové práce je ukončení pracovního poměru formou výpovědi. Důvodem mého výběru byla skutečnost, že se jedná o téma stále aktuální a široká veřejnost by se o této možnosti ukončení pracovního poměru měla dozvídat z co nejvíce možných zdrojů.

Pracovněprávní vztah je jedním z nejdůležitějších společenských vztahů, do kterých během života vstupujeme. Většina z nás se alespoň jednou za život stane účastníkem tohoto vztahu, a to jak ve formě klasického pracovního poměru, tak zejména u studentů oblíbených pracovněprávních vztahů zakládaných dohodami o pracovní činnosti či dohodami o provedení práce. Stáváme se zaměstnanci a zaměstnavateli, tudíž je třeba být obeznámen s možnostmi jak na jedné, tak na druhé straně, jež nám uceleně poskytuje zákoník práce, který však není jediným pramenem. Zákon zejména dbá ochrany slabší strany, kterou je zaměstnanec.

Již v dávné historii nalezneme snahy státu zasahovat a regulovat pracovněprávní vztahy. Úplné prvopočátky základů pracovního práva lze spatřovat již ve starověkém Římě, kde se objevuje institut námezdní smlouvy. Na našem území nalezneme první kodifikované dílo, významné pro pracovní právo, v podobě Horního zákoníku Václava II., vydaného kolem roku 1300. V této souvislosti je možné zmínit např. podmínky pro těžbu stříbra v Kutné Hoře, či jisté základy podmínek bezpečnosti práce (odvzdušňování, odvodňování) a dokonce i zákaz sdružování se ve spolcích.

Další rekonstrukcí pak pracovní právo prošlo v období kapitalismu, kdy po zrušení nevolnictví Josefem II., byla upravena námezdní smlouva v ABGB¹.

Až v roce 1965 došlo pracovní právo ucelené úpravy, a to v podobě zákona č. 65/1965 Sb. Zákoníku práce. Jeho hlavní význam spočíval v osamostatnění od ostatních právních oborů, jednostnosti a v neposlední řadě jeho komplexnosti. Avšak ani tento zákon nebyl dostatečný, prošel mnoha novelizacemi a přesto nebyl schopný reagovat na nově vznikající potřebu zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců. Z tohoto důvodu byly na počátku 90. let vydány další právní předpisy, zákon o zaměstnannosti, zákon o kolektivním vyjednávání atd., jež výrazně ovlivnily pracovní právo jako takové.

1 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie

Všechny tyto kroky, i přes veškerou snahu, nepostačovaly nové demokratické době. Z tohoto důvodu byl přijat nový zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, který je logicky členěn a po několika novelizacích tvoří „dokonalý“ rámec pracovního práva.

Výpověď, jako téma své diplomové práce, jsem si vybrala s ohledem na stále narůstající trend časté změny zaměstnání. Ještě před několika lety většina zaměstnanců setrvala ve svém prvním zaměstnání až do důchodu, a tím pádem necítila potřebu se dále informovat o možnostech skonečného pracovního poměru. Dnešní doba klade stále větší nároky na zaměstnance i zaměstnavatele. Mnozí tyto nároky nedokáží unést, a dochází tak ke značné fluktuaci v rámci všech oborů.

V první kapitole, obecná charakteristika pracovněprávních vztahů, jak sám název vypovídá, bych ráda čtenáři přiblížila, co je vlastně pracovněprávní vztah, kdo je jeho subjektem a kdy vzniká. V této kapitole se taktéž věnuji i obecným zásadám, neboť jsou, dle mého názoru, nezbytné k pochopení těchto vztahů a pracovního práva jako takového, které na nich bezpochyby stojí.

Další kapitola, nazvaná pracovní poměr, plynule navazuje na kapitolu první a je zaměřena na základní pracovněprávní vztah. Zde se snažím o jasné vymezení, co pracovní poměr je, jak vzniká a zároveň věnuji část kapitoly i skončení pracovního poměru obecně s vlastním výčtem několika možností a jejich stručné charakteristice.

Za nezbytné jsem ve své práci považovala nastínit mezinárodní úpravu, které jsem věnovala celou další kapitolu. Už v Ústavě v čl. 10, 10a, 10b je zakotvena povinnost České republiky řídit se mezinárodními smlouvami, které byly vyhlášeny.

Je třeba přiblížit Mezinárodní organizaci práce, její strukturu a vlastní významné postavení, stejně jako skončení pracovního poměru dle práva EU.

V následujících několika kapitolách se věnuji výpovědi jako takové, její obecné charakteristice, výpovědní době, doručování výpovědi či neméně důležitému odstupnému, kdy vlastně vzniká nárok na něj a za jakých podmínek jej je možné uplatnit.

Za nezbytné také považuji uvést vlastní náležitosti formy a obsahu výpovědi, a právní vady pracovněprávního jednání, které s tímto úzce souvisí. Těmito jsou zdánlivost právního jednání či neplatnost takového jednání se zaměřením na výpověď z pracovního poměru. Dále, kdy a za jakých podmínek může

zaměstnavatel dát výpověď svému zaměstnanci a naopak.

V poslední kapitole jsem se zaměřila na komparaci s jinými právními úpravami, konkrétně s právní úpravou Slovenska a Velké Británie. Tyto jsem si vybrala, protože se domnívám, že Slovensko je nám stále nejbližší, co se své kultury a právního uspořádání týče, což zcela logicky vyplývá z naší dlouholeté společné moderní historie. Velkou Británií z toho důvodu, že zde funguje zcela jiný právní model, a to anglo – saský, a jedná se tak o zcela odlišnou právní kulturu.

1 Obecná charakteristika pracovněprávních vztahů

V této kapitole bych se ráda věnovala vymezení a vlastní charakteristice pracovněprávních vztahů.

Obecně hovoříme o společenských vztazích, jež jsou právem regulované a vznikají alespoň mezi dvěma subjekty pracovního procesu, jakožto nositeli subjektivních práv a povinností, jejichž obsahem jsou zpravidla následně vznikající vzájemná práva a povinnosti.

Účastníkem, tedy subjektem pracovněprávních vztahů mohou být jak osoby fyzické tak osoby právnické. Právnická osoba jako subjekt může však vystupovat pouze na straně zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance, na rozdíl od fyzických osob, které mohou stát na obou stranách.

Na tomto místě považuji za nezbytné zmínit, že v důsledku zásadní rekonstrukce soukromého práva, přešly přijetím nového občanského zákoníku mnohé otázky do obsahu tohoto nového soukromoprávního kodexu, zejména pak statusové otázky zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnancem se pro účely pracovního práva rozumí fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele.

Způsobilost být zaměstnancem nabývá fyzická osoba dnem, kdy dosáhne patnácti let věku a zároveň musí dokončit povinnou školní docházku. Pokud taková fyzická osoba nespĺňuje tyto podmínky, pak může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Tyto podmínky pak musí být splněny současně, s tím, že zaměstnanec může dohodu o odpovědnosti² a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí³ uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne osmnácti let věku.

Nejnižší hranice dosažení určitého věku vyplývá zejména z respektování ustanovení čl. 2 odst. 3⁴ a 4⁵ Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 138 z roku 1973, publikované ve sbírce mezinárodních smluv pod číslem 24/2008 Sb., mezinárodních smluv.

V tomto ohledu nelze opomenout ustanovení § 35 odst. 2 nového občanského

2 Dle ustanovení § 252 odst. 2 zákoníku práce

3 Dle ustanovení § 255 odst. 3 zákoníku práce

4 Nejnižší stanovený věk nebude nižší než věk, kdy končí povinná školní docházka, a v žádném případě nebude nižší než 15 let.

5 Bez ohledu na ustanovení odstavce 3 tohoto článku může členský stát, jehož hospodářství a vzdělávací zařízení jsou nedostatečně vyvinuty, po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud tyto existují, zpočátku stanovit nejnižší věk na 14 let.

zákoníku⁶, jež tímto ustanovením zásadně zasáhl do pracovněprávních vztahů, a to zejména v oblasti ukončení pracovního poměru, čímž i rozšířil tyto možnosti. V tomto případě zasahuje do pracovněprávního vztahu třetí strana, kterou je zákonný zástupce nezletilého do dovršení šestnácti let věku. Zákonný zástupce vstupuje do pracovněprávních vztahů v případě, že shledá, že tento pracovněprávní vztah ohrožuje vzdělání, vývoj či zdraví nezletilého, který nedovršil šestnácti let věku.

Zaměstnavatelem se pro účely zákoníku práce rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁷

Způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem vzniká narozením, čímž je zejména v praxi myšlena ochrana živnosti v případě smrti zaměstnavatele přechodem na dědice, a zaniká smrtí.

V reakci na přijetí nového občanského zákoníku byl zrušen § 10 zákoníku práce, který stanovil, že způsobilost zaměstnavatele, jako fyzické osoby, vlastními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti vzniká až dosažením osmnácti let věku. Z toho důvodu se musí vycházet z nové koncepce, kdy každý nezletilý je způsobilý k právním jednáním a to přiměřeně ke své rozumové a volní vyspělosti a plně svéprávnou se fyzická osoba nadále stává až dosažením zletilosti. Zletilost se nabývá dovršením osmnácti let věku, anebo v případě uzavření manželství nejdříve dosažením šestnácti let věku či tzv. emancipací, tedy přiznáním svéprávnosti soudem.

Odpovědnost za své jednání je podle nového občanského zákoníku dána mírou odpovídající stupni vlastní svéprávnosti osoby neboli její schopnosti zhodnotit a ovládnout své vlastní jednání, a to i tehdy, přivede-li se vlastní vinou do stavu, v němž by jinak odpovědná nebyla.⁸

Stát postavení zaměstnavatele vykonává prostřednictvím svých organizačních složek, jež k tomuto účelu zřídí. Organizační složka jedná v zásadě jménem a ve prospěch státu, kdy její zaměstnanci činí jednání pouze v rozsahu stanoveném

6 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.

7 SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce 2015. 11 aktualizované vydání. Olomouc: Anag 2015, s. 13

8 LINDOVÁ, J., Pracovněprávní subjektivita nezletilých a rekonstrukce soukromého práva. Univerzita Palackého Olomouc 2013. s.36 Acta Iuridica Olomucensia. Vědecký časopis právníký. Supplementum na téma: Postavení pracovního práva v rekonstrukci soukromého práva

vnitřním předpisem.

Již v úvodní části zákoníku práce nalezneme snahu o pojmové vymezení pracovněprávních vztahů, a to konkrétně v ustanovení §1, kde je taktéž uveden výčet vztahů, které zákoní práce upravuje.

Tento zákon upravuje vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.⁹

Dále tento zákon pojednává, nejenom o individuálních právech a povinnostech, ale také o kolektivních pracovněprávních vztazích. Pojem kolektivní pracovněprávní vztahy chápeme jako vztahy související s výkonem závislé práce, tedy vztahy vznikající mezi zástupci zaměstnanců¹⁰ a zaměstnavatelem.

O závislou práci jde vždy, jsou-li při výkonu práce (činnosti) současně přítomny všechny čtyři její pojmové znaky – podřízenost versus nadřízenost, osobní (nezastupitelný) výkon práce, prováděný podle pokynů a jménem zaměstnavatele. Za závislou práci se vždy považuje rovněž výkon práce zprostředkovaný agenturou práce pro uživatele, pak jde o agenturní zaměstnávání.¹¹

1.1 Zásady pracovního práva

Je třeba upozornit na jednu změnu v právním zachycení základních zásad pracovního práva. Ustanovení § 1a zákoníku práce je doplněno o druhý odstavce, v němž jsou všechny zásady uvedené v tomto ustanovení – s výjimkou zásady spravedlivého odměňování zaměstnance prohlášeny za hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zákoník práce takto reaguje na ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku, který omezuje autonomii smluvních stran tím, že zakazuje ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.¹²

9 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §1písm. a)

10 Jako zástupce zaměstnanců bereme např.: odborové organizace, rada zaměstnanců, popř. zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

11 SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce 2015. 11 aktualizované vydání. Oloumoc: Anag 2015, s. 10

12 PAVLÁTOVÁ, J., Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. Masarykova univerzita 2013. Acta Universitatis Brunensis. Sborník příspěvků z mezinárodní konference :Pracovní právo 2013 na téma pracovní právo a nový občanský zákoník.

Zmíněná omezení spočívají zejména v ochraně společnosti, jelikož všechna právní jednání musí být v souladu s dobrými mravy, nesmí tedy porušovat veřejný pořádek, jakožto právo týkající se postavení osob včetně práva na ochranu osobnosti.

Dobré mravy bývají leckdy považovány za morální korektiv doplňující soukromoprávní regulaci.¹³

Veřejný pořádek je jedna z podstatných náležitostí demokratického státu, z čehož vyplývá, že je třeba na pravidlech, které tento představuje, bezvýhradně trvat.

Dalším omezením je zákaz porušování práv, týkajících se postavení osob, tedy jejich statusové otázky, jak u fyzických, tak právnických osob. Vlastní osobnost člověka je blíže upravena v ustanovení § 81 nového občanského zákoníku.¹⁴

Tato omezení jsou jedním z kogentních, tedy neměných či neodchylitelných ustanovení nového občanského zákoníku.

Zákoník práce hned ve svém úvodu upravuje základní zásady pracovního práva, vycházející ze základních zásad soukromého práva. Nový občanský zákoník se použije vůči těmto zásadám pouze subsidiárně, což přímo vychází z nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. Vlastní zásady pak vychází z liberální koncepce, a to „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Značnou úpravu těchto zásad přinesla novelizace zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., ze dne 6. listopadu 2011, kdy byl do tohoto zákona vložen § 1a.

Základní zásady uvedené v § 1a) jsou:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.¹⁵

13 LAVICKÝ,P, a kolektiv. Občanský zákoník I. Obecná část (§1-654). Komentář. 1. vydání 2014. Praha: C.H.Beck. s. 23

14 (1) Chráněna je osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého.

(2) Ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy.

15 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §1a

Tyto zásady jsou pak pouze demonstrativním výčtem, avšak všechny pracovněprávní jednání s nimi musí být bezpodmínečně v souladu.

První zásada, zvláštní ochrana postavení zaměstnance, má funkci ochrany slabší strany a jisté sociální stability. Vlastní vztahy jsou založeny zejména na principu smluvním, kdy tato zásada významně reguluje libovůli zaměstnavatele, co se týče délky pracovní doby, doby odpočinku, důstojnosti pracovních podmínek apod. Odkaz na tuto zásadu nalezneme i dále v zákoně, a to konkrétně v ustanovení § 346b, kde jsou obsažena jasná omezení zaměstnance, jako je zákaz peněžitého postihu zaměstnance za porušení povinnosti vyplývající ze základního pracovněprávního vztahu, zákaz přenosu rizika z výkonu závislé práce, zákaz požadavku peněžité záruky od zaměstnance při výkonu závislé práce či jakkoliv postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance, který se domáhá svých práv zákonem stanoveným způsobem.

Druhá zásada, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, vychází přímo z Listiny základních práv a svobod, konkrétně jejího čl. 28¹⁶ a v zásadě přímo navazuje na již zmíněnou první zásadu.

Další a velmi důležitou zásadou je spravedlivé odměňování zaměstnance, kdy tato opět přímo vychází z čl. 28 Listiny základních práv a svobod, a je také konkretizována v dalších ustanoveních zákoníku práce. Mzda, plat či jiná odměna je základní znak závislé práce, bezplatný pracovní poměr v zásadě neexistuje. Přímou návaznost nalezneme dále v ustanovení § 346c, který výslovně upravuje zákaz zaměstnance zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnutí platu, mzdy či jiné odměny za jím odvedenou práci, ba dokonce i různé náhrady či odstupné. Otázka výše mzdy je velmi ošemetná a sám stát se snaží tuto oblast regulovat tím, že stanovuje výši minimální mzdy, čímž jsou zaměstnavatelé přímo vázáni.

Další zásada spočívá v povinnosti zaměstnance vykonávat práci řádně a osobně. V ustanoveních § 301 až 302 nalezneme podrobné rozepsání povinností zaměstnance, jež nám tuto zásadu dokonale dotváří a stanovují zaměstnancům jistá pravidla, jimiž se musí řídit.

16 čl. 28 LZPS: Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

Poslední zásada je pak blíže specifikována v ustanovení § 16 tohoto zákona a zároveň tato zásada opět přímo vychází z Listiny základních práv a svobod, kdy rovné zacházení a nediskriminaci zaručuje všem obyvatelům nikoliv pouze občanům ČR.

Vlastní pracovněprávní vztahy můžeme rozdělit do několika kategorií, výše zmíněné individuální a kolektivní, nebo také základní a vztahy související.

Mezi základní pracovněprávní vztahy dle zákoníku práce se řadí:

- pracovní poměr
- pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr¹⁷

Zvláštní předpisy pak upravují služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů či soudců a státních zástupců.

Souvisejícími pracovněprávními vztahy jsou myšleny:

- vztahy vznikající při zabezpečování zaměstnání,
- kontrolní vztahy, vznikající při kontrole nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

¹⁷ dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce

2 Pracovní poměr

2.1 Pracovní poměr obecně

Nejprve je třeba zmínit, že zákoník práce neobsahuje žádnou legální definici pracovního poměru, tento je blíže charakterizován v ustanoveních §30 až 73, kde zákoník práce konkrétně stanovuje postup před vznikem pracovního poměru, založení pracovního poměru, průběh pracovního poměru a jeho změny a v neposlední řadě skončení pracovního poměru.

Pracovní poměr patří mezi základní pracovněprávní vztahy, jehož prostřednictvím se realizuje účast fyzické osoby v pracovním procesu a jehož prostřednictvím si zajišťuje zaměstnavatel pracovní sílu potřebnou k plnění svých aktivit, které jsou předmětem jeho činnosti. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří vedle pracovního poměru ještě i vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, avšak ze základních pracovněprávních vztahů, je pracovní poměr vztahem nejčastějším a také pro pracovní právo nejtypičtějším.¹⁸

Pracovnímu poměru tedy zůstává dominantní postavení ve skupině základních pracovněprávních vztahů, neboť je nejčastěji užívaným typem vztahu. Tento závazkový vztah je zásadně typem smluvním, kdy obsahem je závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli a opačně. Objektem je pak řádný a osobní výkon práce za úplatu. Výkon práce je vždy konán na pokyny zaměstnavatele, což jasně ukazuje na rys podřízenosti. Hovoříme tedy o závislé práci. Zákonná definice je zakotvena v ustanovení § 2 zákoníku práce:

1) 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.

2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.¹⁹

Pracovní poměr stojí na hlavních zásadách soukromého práva. Například zásadu rovného postavení subjektů můžeme chápat tak, že každý subjekt má volbu, zda vstoupí, či nevstoupí do určitého pracovního poměru, nikoliv tak, že

¹⁸ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 53

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §2

zaměstnanec a zaměstnavatel mají rovné postavení. Aby mohlo dojít ke konsenzu, je potřeba shodná vůle obou stran, nikdo nikoho nemůže nutit, aby proti své vůli vstoupil do pracovního poměru. Jak již bylo zmíněno, je v pracovním právu tato zásada prolomena tím, že zákon chrání stranu slabší, tedy zaměstnance. Neprolomitelná je pak například zásada zákazu diskriminace.

Zákoník práce vychází ze zásady, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je plně v kompetenci zaměstnavatele.²⁰ Zaměstnavatel však musí při výběru nových zaměstnanců zajistit rovné zacházení se všemi uchazeči o zaměstnání, zajistit rovný přístup k zaměstnání mužů i žen, respektovat zákaz přímé i nepřímé diskriminace.²¹ To vše nijak nesnižuje zaměstnavatelovu kompetenci si své zaměstnance vybírat sám. Zaměstnavatel si může určovat jistá kritéria, která musí uchazeči splňovat, a to od nejvyššího dosaženého vzdělání až po praxi v oboru. Zároveň i v tomto může být zaměstnavatel limitován dalšími právními předpisy, které na určité pozice jasně určí, jaké předpoklady by měl uchazeč mít. Zaměstnavatel sám, stejně jako zaměstnanec, si pak vybere, s kým svobodně uzavře smlouvu.

I vlastní pracovní poměr můžeme dále rozdělit na několik typů. Prvním a zřejmě nejznámějším typem je dle dělení podle času, pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou. Toto časové ujednání však není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy.

Pokud hovoříme o pracovním poměru na dobu neurčitou, pak hovoříme o předem časově neomezeném pracovním poměru, v druhém případě hovoříme o pracovním poměru na dobu určitou, který je pak přesně ohraničen určitým časovým úsekem, buď přesným datem či dobou trvání určitých prací, anebo jinou skutečností.²²

Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž stranami však nesmí přesahovat dobu tří let a může být opakovaně uzavřen či prodloužen maximálně dvakrát, pak musí být pracovní poměr ukončen či uzavřen na dobu neurčitou. Pakliže by mezi jednotlivými pracovními poměry na dobu určitou uplynula doba alespoň tří let, pak se k tomu předchozímu nepřihlíží.

20 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 169

21 GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 82

22 Např. na dobu určité kampaně

Toto zmíněné ustanovení se neuplatní u případů, vymezených v ustanovení § 39 odst. 3 a 4, tedy u případů stanovených zvláštními právními předpisy, vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce. Tyto výjimky byly obnoveny s účinností od 1. srpna 2013 novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2013 Sb. V případech, kdy jsou u zaměstnavatele dány provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec, který má tuto práci vykonávat, navrhl uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou.

V případě, že není ve smlouvě výslovně uvedeno, že se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, pak platí nevyvratitelná právní domněnka dle ustanovení § 39 zákoníku práce, a to sice ta, že jde o poměr na dobu neurčitou.

O pracovní poměr na dobu neurčitou by se jednalo i v případě, že by pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán v rozporu s výše uvedeným a zaměstnanec by před uplynutím doby zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším pokračování tohoto pracovněprávního vztahu.

Dalším kritériem může být místo výkonu práce. Zaměstnanec buď vykonává práci pro zaměstnavatele přímo v jeho zařízení, které pro výkon práce určil či nikoliv. Dříve pod výkonem mimo zařízení zaměstnavatele byla výlučně chápána domácí práce, zejména pak manuální výroba. Dnes s rozvojem informačních technologií se obzory otevřely a pro tyto zaměstnance platí zvláštní režim dle ustanovení § 317 zákoníku práce. Zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci dle předem dohodnutých podmínek v pracovní době, kterou si však sám určí. Tím pádem pak ani nemá nárok na náhradu mzdy či platu za práci konanou přesčas nebo konanou o státních svátcích.

Pracovní poměr dále můžeme rozdělit i podle způsobu jeho vzniku, tj. pracovní smlouvou, volbou či jmenováním.

Speciálním druhem pracovního poměru je v dnešní době velmi oblíbené a rozvíjející se agenturní zaměstnávání. Jedná se o zprostředkování zaměstnání, svěřené výlučně agenturám práce, které mají povolení k provádění této činnosti od Generálního ředitelství Úřadu práce ČR. Vznikají nám zde dva pracovněprávní vztahy. Agentura práce pak vystupuje jako zaměstnavatel, který přenáší své dispoziční pravomoci na jiný subjekt, tedy na uživatele, mezi jimiž se uzavírá dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Tato dohoda musí být

písemná, jinak je neplatná. Z této zmíněné charakteristiky zcela jednoznačně vyvodíme, že je tento typ pracovního poměru nadán velkou mírou flexibility a stability, většinou využíván lidmi pro krátkodobé výdělků. Bezesporu výhodou je, že toto zprostředkovávání je naprosto bezplatné, stačí se pouze zaregistrovat.

2.1.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva představuje nejčastější způsob vzniku pracovního poměru. Je to soukromoprávní smlouva, která zakládá vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně stanovenou jinak.²³ Z citovaného paragrafu jasně vyplývá, že pracovní poměr je založen výhradně dvoustranným právním jednáním. Na toto zákonné ustanovení navazují hned odstavce, které pak jasně stanovují další způsoby vzniku pracovního poměru, jako je volba, jmenování a jasně vymezují podmínky, kdy je možné tyto způsoby použít.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemnou formou, jinak je neplatná. Pokud však výkon práce byl započat, forma neplatnost pracovního poměru nezpůsobuje, neboť toto je povinnost ukládaná zaměstnavateli.

Před uzavřením pracovní smlouvy má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplývaly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat.²⁴

Ustanovení § 34 pak obsahuje podstatné náležitosti smlouvy, jako jsou:

- druh práce
- místo výkonu práce
- den nástupu do práce

Všechny výše uvedené náležitosti pak musí být ve shodě, jinak by nemohlo dojít k platnému uzavření pracovní smlouvy.

Přesné vymezení druhu práce má zásadní vliv v případě, že zaměstnavatel chce zaměstnance převést na jiný druh práce, což je možné dle ustanovení § 41 zákoníku práce, a to pouze na určitou dobu. Pokud by druh práce byl vymezen

23 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §33/1

24 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 172

velmi široce a neurčitě, pak nemůžeme hovořit o platném uzavření smlouvy, ale o neplatném uzavření této smlouvy, neboť by chyběla její podstatná náležitost.

Místo výkonu práce si zaměstnavatel může zvolit jakéhokoliv rozsahu. Místem výkonu práce může být například Česká republika, což je pro zaměstnance velmi nevýhodné, jelikož zaměstnavateli vzniká velký rozsah dispozičního oprávnění vůči zaměstnanci, kdy může zaměstnavatel zaměstnance kamkoliv přeložit i bez jeho souhlasu. Dalším podstatným významem užšího vymezení místa výkonu práce je stanovení pracovních cest a náhrad s nimi spojenými.

Poslední podstatnou náležitostí smlouvy je den nástupu do práce, přičemž tímto dnem vzniká i pracovní poměr. Pracovní poměr vznikne i tehdy, pokud se zaměstnanec z vážných důvodů nedostaví první den k výkonu práce a řádně o těchto důvodech do jednoho týdne uvědomí zaměstnavatele. V případě, že důvody nebrání výkonu práce či zaměstnanec ve stanovené lhůtě neuvědomí zaměstnavatele, pak může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Zákoník práce nevymezuje, kdy nepozději má být pracovní smlouva uzavřena, opět záleží na domluvě stran. V běžné praxi se tak většinou děje těsně před nástupem či dnem faktického nástupu do práce.

2.2 Subjekty pracovního vztahu

O subjektech pracovněprávního vztahu jsem se již zmínila výše, a to v kapitole věnující se obecné charakteristice pracovněprávního vztahu. V této kapitole bych se tomuto tématu chtěla podrobněji věnovat a zaměřit se konkrétněji na subjekty pracovního poměru a na jejich vzájemné povinnosti.

Jak již bylo řečeno, subjekty, tedy účastníky, mohou být fyzické osoby na straně zaměstnance i zaměstnavatele, právnické osoby a stát pouze na straně zaměstnavatele. Všechny tyto subjekty musí být nadány právní subjektivitou, kterou tvoří způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právnímu jednání a způsobilost procesní.

Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na základě pracovního poměru vzniká právní vztah, který nese jistá práva a povinnosti, jejichž hlavním cílem je naplnění pracovního závazku.

Zaměstnanec je povinen konat druh práce, sjednaný v pracovní smlouvě a dodržovat povinnosti, vyplývající z pracovního poměru, a to od jeho vzniku a v určené pracovní době.

U určitých kategorií zaměstnanců může být stanovena také povinnost chovat se i v soukromém životě a na veřejnosti tak, aby nebyla poškozena prestiž jeho zaměstnavatele či profese.²⁵

Základní výčet povinností zaměstnance nalezneme v ustanovení § 301 zákoníku práce, a to zejména povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, vydané v souladu s právními předpisy, spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a prostředky k práci svěřené, ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím a další povinnosti v tomto zákoně uvedené. V této souvislosti je nutno zmínit ustanovení § 230 odst. 2, a to povinnost zaměstnance prohlubovat si svoji kvalifikaci související s výkonem sjednané práce.

Povinnosti zaměstnavatele jsou pak rozsáhlejší, než-li povinnosti zaměstnance. Zaměstnavatel po vzniku pracovního poměru přiděluje zaměstnanci sjednaný druh práce, platí mu za ni mzdu či plat a vytváří vhodné podmínky pro plnění práce.

Základní výčet povinností zaměstnavatele taktéž nalezneme už v § 37, tedy jeho povinnosti před vznikem pracovního poměru a dále v ustanovení § 103 a násl. zákoníku práce. Zde zejména nalezneme ustanovení týkající se vlastní bezpečnosti práce, kterou je zaměstnavatel povinen zajistit, proto se také konají školení o bezpečnosti práce.

Vedle těchto povinností pak zaměstnavatel musí zejména dbát na rovné zacházení se zaměstnanci a platí pro něj zákaz diskriminace, což zejména vychází z legislativy Evropských společenství a najdeme to také v ustanovení § 1a zákoníku práce, který hovoří o základních zásadách pracovněprávních vztahů.

Za diskriminaci je považováno takové jednání, které je méně příznivé vůči zaměstnanci ve srovnatelném postavení s jiným, zejména z důvodu pohlaví, věku, rasy, zdravotního postižení apod.

Pokud hovoříme o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, lze sem pak podřadit situaci, kdy zaměstnavatel odmítne přijmout nutná opatření pro řádný

25 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 165

výkon práce, například zřízení bezbariérového přístupu k zaměstnání nebo jisté úpravy pracovní doby. Toto opatření však nesmí představovat pro zaměstnavatele především nepřiměřené finanční zatížení.

S diskriminací se setáváme také v souvislosti s těhotenstvím a následným mateřstvím. Ženy pak často mívají zejména stížený další kariérní postup.

Proti diskriminaci se lze i domáhat ochrany na základě antidiskriminačního zákona²⁶ na nějž odkazuje přímo i zákoník práce v ustanovení § 17. Domáhat se této ochrany může ten, kdo tvrdí, že byl takto na svých právech zkrácen. Takto se domáhá odstranění následků s požadavkem přiměřeného zadostiučinění.

2.3 Způsoby skončení pracovního poměru

V této části kapitoly považuji za nezbytné se zmínit o dalších možných způsobech skončení pracovního poměru, než přejdu ke stěžejní části této práce,

Skončení pracovního poměru tvoří jednu z nejdiskutovanějších částí pracovního práva, což i jasně vyplývá z judikatury Nejvyššího soudu.

Pokud hovoříme o skončení pracovního poměru, je třeba si ujasnit, že zaměstnanec přestává vykonávat závislou práci, tudíž ztrácí nárok na odměnu za odvedenou práci. Zaměstnavatel pak ztrácí pracovní sílu, čímž zaniká právní vztah, nikoliv však práva a povinnosti, týkající se mzdy či náhrady škody.

Otázka vzájemné vyváženosti zásady autonomie vůle smluvní strany pracovního poměru tento vztah ukončit a ochrany zaměstnance před rozvázáním je velmi komplikovaná.²⁷

Ukončit pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel svobodně z jakýchkoliv důvodů, avšak i tak tu nalezneme velkou míru vzájemné nerovnosti. I zde najdeme prvky chránící slabší stranu, zejména zaměstnance, kteří si řádně plní své povinnosti, proti bezdůvodnému jednostrannému rozvázání pracovního poměru. Neopomenut není ani zaměstnavatel, kterému je dána možnost ukončit pracovní poměr i pro nadbytečnost zaměstnanců, či se zaměstnanci hrubě porušujícími pracovní kázeň.

26 Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

27 HŮRKA,P., NOVÁK,O., VRAJÍK,M., Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. 1. vydání. Olomouc: Anag. 2012. s. 47

Vlastní pracovní poměr pak může být ukončen buď na základě právního jednání či právní události, nebo dokonce z úředního rozhodnutí.

V ustanovení § 48 zákoníku práce jsou taxativně uvedeny důvody skončení pracovního poměru. Tyto pak dále můžeme rozdělit do několika kategorií:

- subjektivní dvoustranné
 - dohoda
- subjektivní jednostranné
 - výpověď
 - okamžité zrušení
 - zrušení ve zkušební době
- objektivní
 - smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele fyzické osoby
 - uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou
 - uplynutí doby u cizinců, kterým bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu či povolení k zaměstnání
- úřední rozhodnutí

Tento výčet by se dal doplnit o jeden bod, na který však zákon nepamatuje, a to o zánik zaměstnavatele, který v tomto výčtu zcela zřejmě chybí.

2.3.1 Dohoda

Dohoda o ukončení pracovního poměru je jediné dvoustranné jednání zaměstnance a zaměstnavatele, tedy můžeme hovořit o optimálním a nejlepším způsobu ukončení pracovního poměru, jelikož zde dochází ke konsenzu mezi těmito stranami. Dohoda je tedy preferovaným způsobem ukončení pracovního poměru.

Vůle ukončit pracovní poměr musí být jasně a nezpochybnitelně vyjádřena. Pracovní poměr je pak ukončen ke dni, který je v dohodě sjednán, ne však dnem který již zcela uplynul. Den ukončení pracovního poměru nemusí být určen přesně kalendářním datem, ale lze určit i nějakou událostí, přičemž však nesmí vzniknout jakékoliv pochyby.

Těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství v této době nevěděla.²⁸

Obligatořním znakem dohody je písemná forma. Jakákoliv jiná forma by způsobila relativní neplatnost dohody. Důvod ukončení pracovního poměru je povinnou náležitostí až tehdy, požaduje-li to jedna ze stran. Jinak není v zásadě tato forma ukončení pracovního poměru zákonem omezena.

V praxi to znamená, že zaměstnavatel musí nejdříve zaměstnanci doručit návrh na dohodu o ukončení pracovního poměru a pak se zaměstnancem písemně ukončí pracovní poměr dohodou. Teprve poté může provést některé administrativní kroky, jako je např. odhláška zaměstnance ze zdravotního a sociálního pojištění.²⁹

2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje zcela výjimečný způsob zrušení, kdy právní účinky zanikají okamžitě. V tomto případě se jedná o jednostranné právní jednání, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Pracovní poměr končí dnem doručení písemného vyhotovení druhému účastníkovi právního vztahu. Zde se musí dodržet písemná forma, ale také zde musí být vymezeny důvody okamžitého zrušení tak, aby je nebylo možno zaměnit s jinými důvody.

Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 55 zákoníku práce. Jedná se o případy tak závažné, kdy zaměstnanec porušil svým chováním právní předpis, vztahující se k výkonu pracovní činnosti. Prvním důvodem je spáchání úmyslného trestného činu zaměstnancem, pro který byl pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody na dobu trvající alespoň 1 rok či 6 měsíců, pokud byl tento spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dalším důvodem uvedeným v tomto zákoně je porušení povinnosti zaměstnance, vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k výkonu jeho pracovní činnosti, zvláště hrubým způsobem. Tyto důvody je třeba projednat s odborovou organizací, byla-li zřízena.

28 Rozsudek Nejvyššího soudu SSR spis. zn. 7 CZ 28/84 (R 4/1986)

29 <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-podle-soudnich-rozhodnuti>

Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 4213/2009, ze dne 29.7. 2010 judikoval, že povinností zaměstnance je dodržovat pracovní kázeň, což zejména spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Toto porušení, pokud by mělo být postižitelné, pak musí být zaměstnancem zaviněno alespoň z nedbalosti a zároveň musí dosahovat určitého stupně intenzity. Porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem je pak stupněm té nejvyšší intenzity, což je důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.

Dalším neméně podstatným judikátem je rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1496/2013, ze dne 21.1. 2014 zejména proto, že je zde posuzována intenzita porušení pracovních povinností zaměstnancem. Zde je poukázáváno na to, že zaměstnavatel může použít tento způsob ukončení pracovního poměru, ačkoliv mu nevznikla reálná škoda a pouze postačí situace, kdy se zaměstnanec vůči zaměstnavateli chová nelояálně a útočí tak na vzájemnou důvěru v rámci daného pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel tento způsob ukončení pracovního poměru, nemůže zvolit v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a konečně se zaměstnankyní či zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou.

I zaměstnanec má dle ustanovení § 56 zákoníku práce taxativně vymezeny důvody, za kterých může okamžitě zrušit pracovní poměr. Prvním důvodem je nemožnost vykonávat práci bez vážného ohrožení života na základě lékařského posudku, kdy mu zaměstnavatel neumožnil do 15 dnů přejít na jinou práci. Lékařský posudek je vydáván zařízením, které pro zaměstnavatele poskytuje pracovněprávní služby. Lékařský posudek konstatuje zaměstnancovu ztrátu způsobilosti nadále konat dosud přidělenou práci.

Druhým neméně podstatným důvodem je nevyplacení mzdy, platu, jejich náhrady či jejich části zaměstnanci zaměstnavatelem do 15 dnů od uplynutí její splatnosti. V tomto případě pak vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Splatnost nastává až prvním dnem měsíce následujícího.

2.3.3 Zrušení ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je upraveno v ustanovení § 66 zákoníku práce, který dále stanovuje vlastní náležitosti tohoto aktu.

Zkušební doba obecně dává zaměstnanci i zaměstnavateli prostor ke zjištění, zda a za jakých podmínek v pracovněprávním vztahu pokračovat i po jejím vypršení. Ukončit pracovní poměr lze před uplynutím platně sjednané zkušební doby na základě zákona či dohody.

Institut zkušební doby je upraven v ustanovení § 35 zákoníku práce, který stanovuje její délku a zároveň další náležitosti. Tento institut má zásadní význam jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, jelikož po čas trvání zkušební doby si obě strany mohou ověřit, zda se v tomto pracovněprávním vztahu osvědčí.

Zákoník práce stanovuje, že zkušební doba může trvat nejdéle 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců a nejdéle 3 měsíce u ostatních zaměstnanců. Délku zkušební doby lze sjednat nejpozději v den nástupu do výkonu zaměstnání a tato nesmí být zároveň dodatečně prodlužována.

Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak lze namítnout její relativní neplatnost, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Je ji tedy možné sjednat v pracovní smlouvě nebo i v jiné písemné smlouvě.³⁰

Zaměstnavatel však nesmí ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který je v pracovní neschopnosti a to po dobu 14 dnů trvání této pracovní neschopnosti.

Tento způsob pak nemá přísné formální náležitosti, čímž se liší od ostatních jednostranných právních jednání, kdy je tolik chráněna stabilita pracovního poměru. V tomto případě není třeba uvést důvody ukončení tohoto poměru, ani není vyžadován souhlas druhé strany. Jedinou zákonem danou náležitostí je písemná forma tohoto jednání. Pracovní poměr končí doručením tohoto aktu či dnem pozdějším, který je zde uveden.

Pakliže není písemná forma dodržena, jedná se o zdánlivé právní jednání, tedy se vůbec nejedná o jakékoliv právní jednání, čímž tedy nejsou vyvolány právní následky a tím pádem se ta strana, které je toto jednání adresováno vůbec nemusí domáhat neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době u soudu. Pracovní poměr vůbec nezankl a nadále trvá tak, jak byl předtím ujednán, tudíž je

30 ELIÁŠ,K., HŮRKA,P., BEZOUŠKA,P., MORÁVEK,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. aktualizované a rozšířené vydání. 2014. Olomouc: Anag. s.157

zaměstnavatel povinen přidělovat práci zaměstnanci a tento je následně povinen řádně pracovat.

Sjednání zkušební doby nepatří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Zkušební doba je v pracovní smlouvě sjednána jen tehdy, projeví-li v tomto směru oba účastníci souhlasnou vůli. Na rozdíl od samotné pracovní smlouvy, která může být platně uzavřena také ústně nebo konkludentně, může být zkušební doba platně sjednána jen písemně.³¹

2.3.4 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele fyzické osoby

Jak již bylo výše zmíněno, k tomu, aby vůbec mohl vzniknout pracovní poměr, je třeba existence subjektů, mezi kterými následně probíhá. Pakliže chybí z nějakého důvodu některý ze subjektů, zaměstnanec nebo zaměstnavatel, pak nemůže pracovní poměr trvat.

Smrt zaměstnance je právní událost, která má za následek skončení pracovního poměru, což vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně.³²

Smrtí zaměstnance však nezaniká nárok, např. dědiců, vůči zaměstnavateli na nevyplacenou mzdu či plat za vykonanou práci. Avšak nezaniká ani nárok zaměstnavatele vůči zaměstnanci v případě nevyplacené náhrady za způsobenou škodu zaměstnancem.

V případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, rovněž dle § 342 zákoníku práce pracovní poměr zásadně zaniká,³³ výjimkou jsou pak případy, živnost nadále pokračuje. Za těchto okolností není rozhodující, kdy se zaměstnanec dozví o této právní skutečnosti, tedy smrti zaměstnavatele, jelikož pracovní poměr zaniká přímo okamžikem smrti zaměstnavatele.

31 Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 127/2001, ze dne 27. 1. 2001

32 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 200

33 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 200

2.3.5 Úřední rozhodnutí

Tento způsob ukončení pracovního poměru je asi nejneobvyklejším, jelikož je uplatnitelný pouze pro cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti, o nichž rozhodují k tomu příslušné orgány.

U cizince pracovní poměr končí dnem, který je uveden ve správním rozhodnutí Ministerstva vnitra. Zpravidla se jedná o den, kdy má cizinec opustit území České republiky, přičemž není rozhodující skutečnost, zda toto území fakticky opustí či nikoliv.

Další případ ukončení pracovního poměru pro cizince spočívá na základě pravomocného rozhodnutí soudu o vyhoštění. Den konce pracovního poměru připadá na den nabytí právní moci vydaného rozsudku.

3 Skončení pracovního poměru z hlediska mezinárodní úpravy

V této kapitole bych se ráda zaměřila na mezinárodní úpravu, která se našeho právního řádu nepochybně přímo dotýká, neboť je Česká republika členem několika mezinárodních organizací.

Na základě stále větší migrace obyvatelstva napříč státy se obecně právní úpravy států musely této skutečnosti postupně přizpůsobit. Naše právní úprava skončení pracovního poměru je do jisté míry shodná s tou mezinárodní a v zásadě z ní i vychází, jelikož je mezinárodní právo přijímáno Českou republikou na základě čl. 10 a čl. 10a Ústavy. V oblasti mezinárodního pracovního práva jsou nejčastěji přijímány normy upravující pracovní podmínky zaměstnanců a snaží se neustále zvyšovat standard jejich sociálních práv, což neustále podporuje teorii ochrany slabší strany.

Zároveň je nutné zmínit, že v dnešní době, kdy se hranice otevřely, stále častěji do pracovněprávních vztahů vstupuje mezinárodní prvek, kdy je nezbytné jasně určit, kdo je cizinec a jakým právním řádem se tyto vztahy budou řídit. V tomto případě přichází na řadu tzv. kolizní pracovní právo, respektive jeho normy, které určují rozhodné právo. V našem právním systému má obecně aplikační přednost právo unijní před naší úpravou, jsou-li v rozporu.

Cizinci požívají obecně v oblasti svých osobních majetkových práv stejná práva a stejné povinnosti jako státní občané České republiky, jednou z významných výjimek je úprava přístupu na český pracovní trh,³⁴ a to spočívající v nutnosti získání povolení na základě modré či zelené karty, pakliže zaměstnanec není rodinným příslušníkem občana České republiky či není státním příslušníkem některého z členských států Evropské unie.

Vlastní povolení je nepřenositelné. Zelená karta je povolení k dlouhodobému pobytu a současně povolení k zaměstnání. Modrá karta je pak povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky, avšak za účelem výkonu zaměstnání, kde je třeba prokázat se vysokou mírou kvalifikace.

34 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 119

3.1 Mezinárodní organizace práce

V této kapitole považuji za nezbytné blíže přiblížit Mezinárodní organizaci práce - International Labour Organization, která se přímo dotýká tématu této diplomové práce.

Mezinárodní organizace práce byla založena roku 1919 v rámci Pařížské mírové konference, a následně v roce 1946 v rámci Versailleského mírového procesu byla přijata, jako jedna z nejvýznamějších specializovaných odborových organizací OSN.

Hlavním cílem této organizace je zajistit potřeby pracujících žen a mužů, a to v propojení s vládou členských států.³⁵

Základní činností Mezinárodní organizace práce je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů. Ty jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení, a týkají se především svobody sdružování, politiky zaměstnanosti, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociálního zabezpečení a dalších souvisejících otázek.³⁶ Úmluvy pak podléhají ratifikačnímu procesu, aby se následně svým zveřejněním mohly stát součástí daného právního řádu, na rozdíl od doporučení, neboť ta nejsou právně závazná a mají pouze podpůrnou povahu.

Mezinárodní organizace práce působí celoplošně, neboť hlavním účelem této organizace je zlepšování sociálních standardů všech lidí na světě. Úzce spolupracuje se zástupci zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů, kteří v této organizaci mají nezastupitelnou úlohu, jelikož jejich hlas, při formulování různých programů, má stejnou váhu jako hlas zástupců vlád.

Nejvyšším orgánem Mezinárodní organizace práce, zasedajícím každoročně v Ženevě je Mezinárodní konference práce, jejímž hlavním cílem je řešení pracovních otázek globálního významu.

Výkonným orgánem je pak Správní rada, která se schází dvakrát za rok. Posledním orgánem Mezinárodní organizace práce je Mezinárodní úřad práce, jakožto stálý sekretariát, taktéž se sídlem v Ženevě.

35 <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>

36 <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

3.2 Skončení pracovního poměru z hlediska práva EU

Úvodem je nutné zmínit, že je Česká republika přímo vázána právem Evropské unie, jelikož se 1. května 2004 stala jejím členem, čímž se zavázala převzít a aplikovat unijní právo.

Vztah mezi českým právem a unijním právem je vymezen základními zásadami odvozenými Soudním dvorem Evropských společenství, dnes Soudní dvůr Evropské unie.³⁷ Jak již bylo zmíněno, jedná se o zásadu aplikační přednosti unijního práva v případě kolize právních předpisů.

Pracovněprávní otázky v právu Evropské unie jsou spojeny se sociální politikou a neměly v jeho prvopočátcích, Evropském společenství, výraznou roli, neboť se jednalo o hospodářství. Důležitým mezníkem v rozvoji Evropské unie a zejména k přeměně na sociální společenství přispěl v prosinci 1989 podpis Charty společenství o základních sociálních právech zaměstnanců.

Zároveň je třeba zmínit, že v unijním právu neexistuje ucelený soubor pracovního práva a pracovní právo je korigováno zejména sekundárním právem Evropské unie, tedy nařízeními a směrnicemi.

Primární právo však nezapomíná na tuto oblast v podobě Smlouvy o fungování Evropské unie. Důležitým pro pracovní právo zůstává čl. 45, který zaručuje volný pohyb pracovníků, což zahrnuje i odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti. Neméně podstatná je Hlava X. Smlouvy o fungování Evropské unie, týkající se sociální politiky.

Na tomto místě bych ráda zmínila Směrnici Rady č. 2001/23/ES z 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států, týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků či závodů. Podstatou této směrnice je zejména garance převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nabyvatele vždy, když dochází k převodu podniku, závodu či jejich částí, které si zachovávají svou identitu.

Neméně podstatnou je Směrnice Rady č. 98/59/ES z 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států, týkajících se hromadného propouštění, o kterém bude ještě dále blíže pojednáno.

37 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 43

Směrnice 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států, týkajících se hromadného propouštění, a zejména její čl. 1 odst. 1 písm. a), musí být vykládána v tom smyslu, že oddělená výrobní jednotka společnosti, která má samostatné vybavení a odborný personál, jejíž činnost není ovlivněna činností ostatních výrobních jednotek a má ředitele výroby, který zajišťuje řádné provedení práce, kontrolu celkového fungování zařízení jednotky, jakož i řešení technických otázek, spadá pod pojem „závod“ pro účely použití této směrnice.³⁸

Hlavním účelem této směrnice je přiblížit a sladit právní úpravu hromadného propouštění v jednotlivých členských státech Evropské Unie.

Směrnice Rady č. 1999/70/ES z 18. března 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřená mezi organizací UNICE, CEEP a EKOS³⁹ je další směrnici, týkající se ukončení pracovního poměru. Hlavním důvodem vydání této směrnice bylo zejména zlepšit kvalitu práce na dobu určitou a vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance, jejich ochranu před diskriminací na přijatelném základě pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Z výše uvedeného jasně vyplývá již několikrát zmíněný fakt, a to že i mezinárodní pracovní právo má zejména funkci ochrannou vůči slabší straně, kterou je bezesporu zaměstnanec.

38 VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 143

39 UNICE - Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů, CEEP –Evropské středisko veřejných podniků, EKOS – Evropská konfederace odborových svazů

4 Výpověď z pracovního poměru

4.1 Obecná charakteristika

Výpověď je jednostranné pracovněprávní jednání, které může učinit kterýkoliv ze subjektů tohoto vztahu, zaměstnanec či zaměstnavatel, směřující k ukončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Jedná se tedy o svobodné rozhodnutí jedné ze stran zcela nezávisle na vůli strany druhé, kdy souhlas či nesouhlas jedné či druhé strany je právně nezávazný. Za zaměstnavatele může jednat i jemu podřízený zaměstnanec, tedy jeho zástupce, na základě písemné plné moci. Zároveň považuji za nutné zmínit, že výpověď je nejčastější jednostranný způsob ukončení pracovního poměru.

Při této formě se nevyžaduje jakékoliv vyjádření toho subjektu, kterému je adresována, ačkoliv se jedná o podstatný zásah do jeho zájmů a v případě zaměstnanců může podstatně zasáhnout do jeho sociálního postavení. Pro zmírnění vlastních účinků výpovědi pak zákon jasně vymezuje její podmínky a náležitosti a stanovuje i výpovědní dobu o které se blíže zmíním v následující podkapitole.

Ukončení pracovního poměru formou výpovědi obecně upravuje ustanovení § 50 zákoníku práce.

Výpověď se zásadně liší od dohody, jakožto další formy ukončení pracovního poměru. Za nutné považuji zmínit, že výpověď a dohoda jsou dva naprosto neslučitelné pojmy, tudíž nelze říci, že někdo dostal výpověď dohodou. Už z povahy věci tyto nemůžeme kombinovat. Dohoda je jediným dvoustranným pracovněprávním aktem, u kterého se vyžaduje souhlas obou subjektů, zatímco výpověď je typickým představitelem unilaterálního právního jednání. Pakliže zaměstnanec nebo zaměstnavatel přistoupí na rozvázání pracovního poměru, tak hovoříme o ukončení tohoto poměru formou dohody, nikoliv výpovědi.

Výpovědi lze ukončit nikoliv pouze pracovní poměr, ale i právní vztah založený dohodami o provedení činnosti, bylo-li tak mezi účastníky ujednáno, či dohodami o provedení práce.

Tato forma se zpravidla využije u pracovních poměrů na dobu neurčitou, nicméně nic nebrání dát výpověď v pracovním poměru na dobu určitou, a to jen v případě, že doba trvání pracovního poměru neuplyne dříve než výpovědní doba.

Avšak je jasné, že takovéto případy nenastávají často a jsou spíše výjimečné, neboť se častěji užije způsob ukončení pracovního poměru ve zkušební době, který je podstatně jednodušší.

Obecně je tato forma ukončení pracovního poměru upravena v ustanovení § 50 zákoníku práce, kde nalezneme i její náležitosti. Jasně vymezené podmínky zákonem mají zejména ochránit zaměstnance před negativními dopady výpovědi.

Výpověď musí mít písemnou formu a také musí být řádně doručena, jinak se k ní nepřihlíží, čímž při případném sporu o další pokračování pracovního poměru, jichž v dnešní době přibývá, dává jistý pocit právní jistoty. Ústní forma by se jen s obtížemi prokazovala a následně soudně přezkoumávala.

Výpověď, která bude dána jen ústně, nemůže vyvolat zákonem předpokládané účinky, protože neexistuje.⁴⁰

Zároveň i odvolání výpovědi a souhlas s odvoláním výpovědi musí být taktéž učiněn písemně. Podmínkou ani není v dnešní počítačové době výpověď psaná na počítači či s užitím jiné techniky. Výpověď může být napsána i ručně na jakémkoliv papíře, avšak podmínkou je její čitelnost.

Dále musí být jasně označeno o jaké právní jednání jde a komu je adresováno a zároveň by výpověď měla být i podepsána, buď vlastnoručně nebo ve zvláštních případech elektronickým podpisem podle zvláštních předpisů, pokud je podávána elektronicky, což je méně preferovaný způsob podání tohoto aktu. Podpis sice není zákonnou podmínkou, ale vlastnoručním podpisem se zvyšuje míra autentičnosti výpovědi. Toto jednání musí být srozumitelné a jasně z něj musí také vyplývat projev vůle ukončit pracovní poměr.

Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2357/2011, ze dne 26.9. 2012 vyvolává debatu o tom, zda je třeba do vlastních výpovědí vkládat ustanovení o tom, že byla druhou stranou převzata s tím, že byla řádně podepsána a pakliže tomu tak nebude, je třeba určit následnou judikaturou, kdy budou mít soudy za prokázané, že byl tento dokument řádně podepsán.

Výpověď z pracovního poměru může být odvolána vždy, dojde-li její odvolání druhé straně pracovního poměru nejpozději současně s výpovědí. Výpověď, která však byla druhé straně již doručena a která je proto právně účinná, může být posléze odvolána a to jen s jejím souhlasem.⁴¹

40 KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi. 1. Vydání. 2014. Praha: Leges. s. 191

41 BĚLINA, M., DRÁPAL, L. Zákoník práce, Komentář. 1. vydání. 2012. Praha: C.H.Beck. s. 297

4.2 Výpovědní doba

Výpovědní dobu lze charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru.⁴² Z této charakteristiky lze jasně vyvodit, že vlastní účinky výpovědi nenastávají okamžitě, jako je tomu u jiných druhů ukončení pracovního poměru, ale pracovní poměr končí až po uplynutí této doby.

Výpovědní doba zejména slouží k vyrovnání se s blížícím se koncem pracovního poměru a přizpůsobení se této nově nastalé situaci pro zaměstnance i zaměstnavatele, jelikož jakožto jednostranné právní jednání může citelně zasáhnout do důležitých zájmů některého z nich.

Výpovědní doba pro zaměstnavatele může představovat prostor pro hledání náhrady za odcházejícího zaměstnance a pro zaměstnance naopak pro hledání nového zaměstnání, aby se tím vyhnul nepříjemným dopadům v osobním životě.

Ustanovení § 51 zákoníku práce upravuje délku a běh výpovědní doby a dále říká, že výpovědní doba musí být stejná, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, a činí nejméně 2 měsíce. Toto zmíněné ustanovení je ustanovením kogentně - dispozitivním, což znamená, že délku výpovědní doby nemůžeme krátit, avšak její maximální délka není nijak omezena. Jelikož je její délka stejně závazná pro zaměstnance i zaměstnavatele, nelze ji vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou od 1.1. 2012 prodloužit. Individuální smlouva o prodloužení výpovědní doby může být uzavřena v podstatě kdykoliv během trvání pracovního poměru, před jeho začátkem či při jeho skončení, nejpozději však ve dni předcházejícím dni, kterým výpovědní doba započla. Tato smlouva musí být písemná. V případě, že by tato forma nebyla dodržena, způsobovalo by to její neplatnost a tím i neprodloužení výpovědní doby.

Pakliže tedy není její délka ve vlastní výpovědi uvedena správně či uvedena vůbec není, tak se řídí zákonnou výpovědní lhůtou.

Výjimkou je délka výpovědní doby podle ustanovení § 51a zákoníku práce, kde dochází k jejímu zkrácení ze zákona tak, aby skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu zaměstnavatele nebo jeho části.⁴³

42 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 193

43 ELIÁŠ, K., HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. aktualizované a rozšířené vydání. 2014.

Počítání běhu výpovědní doby se řídí zvláštním zákonným režimem zakotveným v zákoníku práce v ustanovení § 51 odst. 2.

Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.⁴⁴

Výjimky z tohoto pravidla vyplývají z institutů ochranné doby a hromadného propouštění.⁴⁵ Ke zkrácení výpovědní doby pak dochází v případě, kdy byla výpověď dána zaměstnancem z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či jejich výkonem, pak platí že pracovní poměr končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Další zákonnou výjimkou je již zmiňovaný institut ochranné doby. V tomto období se výpovědní doba prodlužuje tak, že se její běh staví, přičemž se ochranná doba do té výpovědní doby nezapočítává, čímž pracovní poměr končí až uplynutím té zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby.

Výpovědní doba se také prodlužuje tehdy, když je dána výpověď zaměstnanci ze strany zaměstnavatele pro některý z důvodů, pro který může zaměstnavatel ukončit tento pracovní poměr formou okamžitého zrušení pracovního poměru, či u zaměstnankyně před nástupem na mateřskou dovolenou a následně u zaměstnanců nastupujících na rodičovskou dovolenou. Je třeba také zmínit, že toto jsou případy, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnancům výpověď, jelikož se jedná o již zmíněnou ochrannou dobu. Pakliže je však výpověď dána před nástupem na mateřskou, popř. rodičovskou dovolenou, pak tato výpovědní doba končí až po ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené,

Posledním případem prodloužení výpovědní doby je případ hromadného propouštění podle ustanovení § 63 zákoníku práce, který obecně upravuje institut hromadného propouštění.

Později končí výpovědní doba tehdy, byl-li zaměstnavatel povinen doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců a nebylo-li u zaměstnavatele vydáno insolvenčním soudem⁴⁶ usnesení o úpadku; v tomto případě se výpovědní doba prodlužuje a skončí

Olomouc: Anag, s.191

44 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §51/2

45 GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 108

46 Věcně a místně příslušný krajský soud

nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení této zprávy příslušnému úřadu práce.⁴⁷

Uvedená poslední výjimka vždy neznamená prodloužení výpovědní doby, jelikož to přímo závisí na zaměstnavateli a na tom, kdy písemnou zprávu o nastalé situaci doručí příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

4.3 Doručení výpovědi

Jak již bylo několikrát zmíněno, výpověď je jednostranný právní akt, který můžeme považovat za platný až okamžikem doručení adresátovi, jelikož do té doby pro něj tento akt fakticky neexistuje. Zároveň je to i velmi důležitý okamžik pro počítání běhu výpovědní doby.

Vlastní doručování má svůj zákonný režim upravený v ustanoveních § 334-336 zákoníku práce pro zaměstnavatele a v ustanovení § 337 zákoníku práce pro zaměstnance.

4.3.1 Doručení výpovědi zaměstnancem zaměstnavateli

Zaměstnanec však zpravidla doručuje tuto písemnost, výpověď z pracovního poměru, osobně přímo zaměstnavateli a to v místě jeho sídla. Toto však není výlučný způsob doručování. Zaměstnanec může také využít služby elektronických komunikací, pokud s tím však zaměstnavatel souhlasí. Tyto však mají přísnější a zejména složitější podmínky, protože se řídí i dalším právním předpisem, nikoliv pouze zákoníkem práce, což je pro zaměstnance obtížné a proto je preferovaný první z uvedených způsobů. Jakmile si zaměstnavatel tuto písemnost převezme, považuje se za řádně doručenou.

Dříve někdy problematické doručování zaměstnancem zaměstnavateli, kdy zejména v případě zaměstnavatele – fyzické osoby bylo často doručení písemnosti značně problematické, lze nyní v rámci podpůrné působnosti nového občanského zákoníku, účinného od 1.ledna 2014, v takovém případě řešit pomocí zákonné doměnky doby dojití podle §573 nového občanského zákoníku, podle něhož se má za to, že došla zásilka odeslaná s využitím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání, byla-li však odeslána na adresu v jiném státě, pak

47 BĚLINA,M., DRÁPAL,L. Zákoník práce, Komentář. 1.vydání. 2012. Praha: C.H.Beck. s. 303

patnáctý pracovní den po odeslání.⁴⁸

4.3.2 Doručení výpovědi zaměstnavatelem zaměstnanci

Výpověď daná ze strany zaměstnavatele musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Kde má být doručeno není pak definováno, může tak být doručeno přímo na pracovišti, v místě zaměstnancova bydliště či kdekoliv zaměstnavatel zaměstnance zastihne.

Doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance může provést buď sám zaměstnavatel nebo je zaměstnavatel může učinit prostřednictvím držitele poštovní licence. Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastihnut.⁴⁹

Při doručování prostřednictvím držitele poštovní licence je písemnost doručena, jakmile ji převzal adresát.⁵⁰

Zaměstnavatel posílá tuto písemnost o zrušení pracovního poměru zaměstnanci na poslední známou adresu pro doručování, kterou sám uvedl zaměstnavateli, např. v osobním dotazníku, který se zpravidla vyplňuje při vzniku pracovněprávních vztahů a který se dá v průběhu jeho trvání písemně změnit. Zároveň i zaměstnanec může uvést jinou osobu, které se bude doručovat, to vše na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem.

Doručování prostřednictvím poštovních služeb má však svá rizika, zejména nezastihnutí adresáta doručovatelem. Nejvyšší soud totiž ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2638/2004, ze dne 28.6. 2005 konstatoval, že pokud je zásilka, jež obsahuje písemnost takové povahy předána jiné osobě než zaměstnanci, například manželce, která ji dodatečně zaměstnanci předá, pak povinnost doručení do vlastních rukou není splněna.

48 ELIÁŠ,K., HŮRKA,P., BEZOUŠKA,P., MORÁVEK,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. aktualizované a rozšířené vydání. 2014. Olomouc: Anag. s.666

49 Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1350/2009, ze dne 14.7. 2010

50 Tamtéž

V případě nezastižení zaměstnance doručovatelem se tato zásilka uloží v provozovně provozovatele poštovních služeb po dobu 10 pracovních dnů a během této doby je zaměstnanec vyzván písemným oznámením o neúspěšném doručení s tím, aby si písemnost v této lhůtě vyzvedl. Zároveň je zaměstnanec poučen o důsledcích nevyzvednutí nebo neposkytnutí součinnosti při doručování této své zásilky.

Za nezbytné považuji zmínit fikci doručování, kterou nalezneme v ustanovení § 336 odst. 4, které stanoví, že pokud si zaměstnanec písemnost uloženou u provozovatele poštovních služeb do 10 pracovních dnů nevyzvedne, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty, kdy se tato vrací zaměstnavateli zpět a to platí i v případě znemožnění převzetí či neposkytnutí součinnosti doručení písemnosti provozovateli poštovních služeb.

4.4 Odstupné

Odstupné je jednorázové peněžité plnění ze strany zaměstnavatele zaměstnanci, v případě kdy zaměstnanec dostal výpověď z pracovního poměru z důvodů, na kterých se svým chováním nijak nepříčinil. Tento příspěvek má opět funkci ochrany slabší strany, kdy má pomoci zaměstnanci mnohdy v tíživé sociální situaci a zároveň má funkci kompenzační, respektive zmírnění těchto nepříznivých následků, které tímto nastávají.

Nárok na odstupné však není nikterak podmíněn sociální situací zaměstnance, který zaměstnanci v důsledku skončení pracovního poměru vznikne.⁵¹

Odstupné se však vyplácí až po skončení pracovního poměru, nikoliv např. ve výpovědní době, a to nejpozději v kalendářním měsíci v němž se zaměstnanci vyplácí mzda či plat, a to i v případě, že probíhá spor o to, zda byl pracovní poměr platně rozváznán. Není však problém tento termín výplaty odstupného domluvit smluvně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem buď v termínu pozdějším, než je termín pro výplatu mzdy nebo platu, a nebo lze domluvit výplatu odstupného přímo na den, kterým končí pracovní poměr.

51 PAVLÁTOVÁ, J. Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné. Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru. 2013. Plzeň: Aleš Čeněk. s.145

Odstupné je upraveno v ustanovení § 67 zákoníku práce a zároveň je zde stanovena minimální částka odstupného na které má zaměstnanec v těchto situacích nárok. Zákon však stanovuje minimální částku, z čehož vyplývá, že jeho výše se dá sjednat i smluvně, kdy se užije zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, s tím, že vždy musí být vyšší než to zákonné. Vlastní výše je stanovna podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele.

Nárok na smluvní odstupné vzniká jak ze zákonných důvodů, tak z jiných a to i v situacích, kdy je zaměstnavatel nucen rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který ke ztrátě tohoto svého zaměstnání přispěl svým vlastním zaviněním. Toto smluvní odstupné se dá upravit v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě či vnitřním předpisu, neboť tím dochází k rozšíření práv zaměstnanců, nikoliv jejich povinností.

Je nutné si uvědomit, že jedním z hlavních účelů odstupného je finanční kompenzace zaměstnanci v prvních měsících po ztrátě zaměstnání.

Může však nastat i situace, kdy zaměstnanec musí zaměstnavateli odstupné vrátit, a to v případech, kdy zaměstnanec znovu nastoupí u téhož zaměstnavatele, který mu již odstupné vyplatil, do pracovního poměru na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, pak musí zaměstnavateli, dle ustanovení § 68 zákoníku práce, vrátit poměrnou část již vyplaceného odstupného dříve, než uplyne po skončení pracovního poměru počet měsíců, které jsou pokryty vypočteným násobkem odstupného.

Vlastní povinnost navrácení odstupného vzniká dnem opětovného nastoupení k témuž zaměstnavateli.

Výše zmíněné podmínky, při nichž se vrací alespoň část odstupného, se netýká zaměstnanců, kteří sice opětovně nastoupí ke stejnému zaměstnavateli, ale tentokrát na základě dohody o provedení práce.

Na zákonné odstupné má zaměstnanec nárok, jestliže s ním zaměstnavatel ukončil pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) až c), nebo z týchž důvodů dohodou o rozvázání pracovního poměru, a to na odstupné nejméně ve výši:

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

- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky
- součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.⁵²

Dalšími důvody pro přiznání nároku na odstupné jsou důvody zdravotní dle ustanovení § 52 písm. d) nebo při rozvázání pracovního poměru dohodou ze stejného důvodu, pakliže se zaměstnavatel zcela zprostil odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání.

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §67

5 Náležitosti obsahu a formy výpovědi

Obsahem pracovněprávního jednání je zejména vznik, změna nebo zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích, které jsou v něm vyjádřeny nebo které vyplývají ze zákona, dobrých mravů nebo zvyklostí.⁵³

Z výše uvedeného pak vyplývá, že obsahem není dovoleno být takové jednání, které by nebylo v souladu s dobrými mravy, tedy by bylo v rozporu s obecně uznávanými názory na vztahy mezi subjekty pracovněprávního vztahu.

Dále není dovolen obsah, který odporuje zákonu nebo pracovněprávnímu předpisu či k němu nebyl udělen souhlas příslušným orgánem,⁵⁴ anebo se zaměstnanec vzdává práva, které mu je zaručeno buď zákoníkem práce, kolektivní smlouvou či zaměstnavatelovým vnitřním předpisem.

Za dovelené také nemůžeme považovat takové jednání, kdy by jedna ze stran zkracovala uspokojení vykonatelné pracovněprávní pohledávky druhého účastníka pracovněprávního vztahu. Tato je pak vykonatelná v případě, že existuje pravomocné rozhodnutí soudu či jiný titul, dle kterého lze nařídit výkon tohoto rozhodnutí.

Co se týče formy pracovněprávního jednání, pak lze říci, že její podstatnou náležitostí je písemnost, vyžaduje-li tak zákon či jiná dohoda mezi subjekty tohoto vztahu. Jakékoliv následky písemného jednání nastávají až v okamžiku doručení.

Jak již bylo zmíněno, za písemnost se považuje takové jednání, které bylo stranou vlastnoručně podepsáno nebo byl k dosažení účelu použit elektronický podpis, který je blíže specifikován zákonem č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, čímž je projevena jejich vůle.

V případě, že jedna ze stran nemůže psát anebo číst, ale je schopna porozumět takovému jednání, je písemná forma zachována např. pomocí alespoň 2 svědků či takové jednání může mít formu veřejné listiny, kterou je např. notářský zápis.

V případě, že vícestranné právní jednání nebylo učeněno v předepsané formě, je možné ho dodatečně zhojit. To však nepřichází v úvahu u jednostranných právních jednání.

53 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 102

54 Např. v případě, kdy je třeba určité skutečnosti projednat s odborovou organizací

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění pracovněprávní vztah.⁵⁵

Jak již bylo zmíněno, zákoník práce spíše ponechává způsob projevu vůle na jednájícím. Formalizované jednání je vyžadováno zejména v případech, kde má pro subjekty závažnější právní následky či kde je třeba chránit třetí osoby, popřípadě je třeba k udržení právní jistoty. Zákoník práce nevěnuje příliš vysokou pozornost právnímu jednání, stanovuje pouze několik pravidel a zbytek ponechává na novém občanském zákoníku.

Vlastní definici právního jednání nalezneme v ustanovení § 545 nového občanského zákoníku⁵⁶, tato pak vychází ze zásady autonomie vůle.

5.1 Právní následky vad

Následky vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích byly do konce roku 2013 posuzovány podle pravidel obsažených v § 18 až 20 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Tato úprava vykazovala značné odlišnosti od způsobu posuzování následků vad právních úkonů v tehdy platném zákoně č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý občanský zákoník“). V důsledku doprovodné novely zákoníku práce došlo vtéto oblasti k mnoha změnám.⁵⁷

Právní jední se skládá ze dvou složek, kterými jsou vůle a projev. Ustanovení § 546 nového občanského zákoníku říká, že právně jednat lze konáním i opomenutím, tedy projev vůle musí být projeven na venek, buď ústně či písemně, tedy výslovně anebo konkludentně. Opomenutím je myšleno takové jednání, které je právně relevantní a v zásadě představuje negaci předpokládaného právního jednání.

55 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §20

56 Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

57 STRÁNSKÝ, J., Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích porkodifikaci soukromého práva. Masarykova univerzita 2013. Acta Universitatis Brunensis. Sborník příspěvků z mezinárodní konference :Pracovní právo 2013 na téma pracovní právo a nový občanský zákoník.

Pokud pracovněprávní jednání nespĺňuje všechny náležitosti, pak to má za následek, že takové právní jednání se stává vadným, tedy buď zdánlivým (nicotným), neplatným anebo je následkem právní neúčinnosti.

Jestliže újma, která vznikla nicotností nebo neplatností pracovněprávního jednání, nepředstavuje škodu a ani nemajetkovou újmu, a nemůže být tedy odčiněna z důvodu odpovědnosti za škodu, vzniká závazek z bezdůvodného obohacení.⁵⁸ V případě, že vznikly předpoklady pro vznik odpovědnosti za škodu, pak nastává povinnost vydat bezdůvodné obohacení. Toto však neplatí při relativní neúčinnosti právního jednání.

5.1.1 Zdánlivé právní jednání

Na prvním místě této kapitoly je třeba zmínit, že obecně právní jednání je takové jednání, které je schopno způsobit nějaké účinky, tudíž vyvolává právní následky. Pakliže je projevono takové jednání, které není schopno způsobit právní účinky, pak se na takové jednání hledí jakoby neexistovalo a jedná se tedy o tzv. zdánlivé či nicotné právní jednání.

Tato problematika je upravena v novém občanském zákoníku celkem podrobně, konkrétně v ustanoveních § 551 až 554 a jak již bylo zmíněno nový občanský zákoník se ve vztahu k pracovnímu právu užíje subsidiárně, proto považují za nezbytné se tímto tématem podrobněji zabývat.

Nový občanský zákoník v ustanovnicích § 551⁵⁹ a § 552⁶⁰ jasně stanoví, kdy se jedná o zdánlivé právní jednání.

V případě právního jednání je pak třeba jasného projevení vůle jednající strany, jinak takové jednání nemůže vzniknout. Vlastní vůli může každá ze stran vyjádřit jakýmkoliv projevem, ta však musí být jasně rozpoznatelná. Pakliže sice vůle jednající osoby nechybí, ale není dostatečně projevona, tak se jedná o zdánlivé právní jednání.

58 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 106

59 O právní jednání nejde, chybí-li vůle jednající osoby.

60 O právní jednání nejde, nebyla-li zjevně projevona vážná vůle.

Od vůle je třeba odlišovat pohnutku právního jednání.⁶¹ Pokud hovoříme o pohnutce, pak máme na mysli určitý vnitřní vztah jednatele, k tomu konkrétnímu právnímu jednání, kterého chce dosáhnout. Nicméně ji nemůžeme považovat za složku vůle i kdyby byla druhé straně známa, ledaže by byla přímo zahrnuta do vlastního projevu vůle, čímž by se následně stala její součástí.

Nicotné právní jednání se v zásadě co do podstaty neliší od absolutního právního jednání, které je přímo v rozporu se zákonem. Tyto jsou pouze takto formálně označena zákonem, čímž se za velmi problematické považuje spojení této nicotnosti právního jednání s porušením zákona, neboť takové jednání pouze vzbuzuje zdání právního jednání, avšak se v závěru o takové jednání vůbec nejedná, jelikož je spojeno s takovými vadami, které absolutně brání vzniku právního jednání.

Pokud jednající nemá vůli způsobit právní následky, tedy pokud nechce, aby jeho jednání vyvolalo následky, které jsou obsaženy v projevu vůle, není projevená vůle vážná.⁶²

Od vážné vůle je opět třeba odlišit simulaci právního jednání. O simulaci se jedná, pokud jednající strana úmyslně předstírá, že činí to určité právní jednání, avšak toto jednání činit vůbec nechce. K simulovanému jednání nejčastěji dochází u dvoustranných právních jednání, jako jsou například dohody, což často může směřovat k obcházení zákona.

Zároveň je nutné zmínit, že pokud takové jednání směřuje vůči třetí osobě, která je v dobré víře, pak je takové jednání považováno za platné, nikoliv však mezi navzájem jednajícími.

Další neméně důležité ustanovení, směřující ke zdánlivému právnímu jednání, nalezneme v § 553 nového občanského zákoníku.⁶³ Pouze srozumitelné a určité právní jednání je schopno způsobit právní účinky.

Podmínkou platného právního jednání je tedy jeho srozumitelnost, jakožto znak formální stránky projevu vůle, zatímco určitost je pak znak obsahové stránky. Následkem nedodržení je pak nicotnost právního jednání.

61 LAVICKÝ,P., a kolektiv. Občanský zákoník I, Obecná část (§1-654). Komentář. 1. vydání 2014. Praha: C.H.Beck. s. 1966

62 LAVICKÝ,P., a kolektiv. Občanský zákoník I, Obecná část (§1-654). Komentář. 1. vydání 2014. Praha: C.H.Beck. s. 1970

63 1) O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem.
2) Byl-li projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, nepřihlíží se k jeho vadě a hledí se, jako by tu bylo právní jednání od počátku.

Je třeba zmínit, že přijetí nového občanského zákoníku výrazně ovlivnilo i vlastní zákoník práce a zavedlo institut zdánlivého právního jednání. Zdánlivé či nicotné právní jednání se pozná jednoduše a to tak, že do změněného zákoníku práce od 1. ledna 2014 bylo přidáno několik ustanovení, v nichž je pak jasně uvedeno spojení „k takovému jednání se nepřihlíží“. Děje se tak zejména v případech, kdy některá ze stran neučiní své právní jednání ve formě, kterou určuje zákon, zároveň se i uplatní při postavení té slabší strany, tedy zaměstnance, a to v případech, kdy dojde k ujednání, jenž jeho právo určuje v nižší nebo vyšší míře, než kterou stanovuje zákoník práce či kolektivní smlouva jako přípustnou.

Toto ustanovení přímo vychází z ustanovení § 554 nového občanského zákoníku, které přímo říká: „K zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží“.

Nicotné právní jednání nevyvolává žádné zamýšlené právní následky,⁶⁴ tyto následky by měly být obsahem právě tohoto jednání. K takovému jednání soud přihlíží přímo z úřední povinnosti. Zdánlivé nebo-li nicotné jednání je třeba posuzovat kontinuálně, pokud je postižena touto vadou pouze část, která je oddělitelná, mohou se účastníci tohoto jednání rozhodnout, zda tuto část oddělí a tím pádem na zbytek jednání bude nahlíženo jako na bezvadné, či bude takové jednání od počátku považováno za zdánlivé.

Smluvní strana pracovního poměru, vůči níž takové jednání směřuje, se nemusí domáhat neplatnosti u soudu. Takové právní jednání neexistuje a právní poměry stran pracovního poměru nejsou nikterak pozměněny. Zaměstnavatel je nadále povinen přidělovat zaměstnanci práci a ten je povinen ji konat.⁶⁵

Klasickým příkladem zdánlivého právního jednání v pracovním právu je nedodržení písemné formy u výpovědi z pracovního poměru. Pokud výpověď trpí takovou vadou, pak se na ni, jak již bylo zmíněno, hledí, jakoby vůbec neexistovala, tudíž se na jednající stranu nevztahuje zákonná dvou měsíční lhůta, kdy je možné tento akt napadnout žalobou na neplatnost výpovědi u soudu.

Závěrem této kapitoly bych ráda uvedla přehled zdánlivého jednání zákoníku práce, pokud není dodržena určitá forma, který byl novelizován 67. částí zákona č. 303/2013 Sb., v důsledku účinnosti nového občanského zákoníku:

64 LAVICKÝ,P., a kolektiv. Občanský zákoník I, Obecná část (§1-654). Komentář. 1. vydání 2014. Praha: C.H.Beck. s. 1984

65 ELIÁŠ,K., HŮRKA,P., BEZOUŠKA,P., MORÁVEK,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. aktualizované a rozšířené vydání. 2014. Olomouc: Anag. s. 233

- nelze ujednat odstoupení od kolektivní smlouvy
- odstoupení od pracovní smlouvy musí být v zásadě písemné
- okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné
- ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma
- výpověď či okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti musí být provedeno písemně

5.1.2 Neplatnost právního jednání

V této kapitole bych se zaměřuji na neplatnost výpovědi.

Zákoník práce také pamatuje na situace, kdy je třeba chránit strany před neplatným jednostranným právním jednáním některého z účastníků, a to konkrétně v ustanovení § 69 - 72, jež přímo vymezují, kdy se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele a zároveň poskytují ochranu každé ze stran, avšak pod podmínkou, že uplatní své nároky u soudu včas.

Neplatnost tohoto jednostranného jednání může být uplatněna každým ze subjektů tohoto pracovněprávního vztahu nejpozději v prekluzivní lhůtě, která činí dva měsíce od okamžiku, kdy měl pracovní poměr skončit. Pakliže v této dvouměsíční lhůtě žádný z účastníků nenamítne neplatnost, pak nelze takové jednání prohlásit za neplatné, jelikož se může stát, že oba účastníci již nechtějí pokračovat v tomto pracovním poměru, a tato lhůta jim mnohdy pomůže se rozhodnout, zda budou trvat na dalším pokračování vztahu.

V případě, že soud vyhoví a shledá, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, pak pracovní poměr trvá a jak již bylo zmíněno výše, pokud zaměstnavatel již plnil své povinnosti, jako je např. vyplacení odstupného, pak jej musí zaměstnanec vrátit a nadále tedy pokračovat v pracovním poměru. Pokud však soud nevyhoví a shledá, že byl pracovní poměr platně rozvázán, pak tento končí dnem, ke kterému měl již zaniknout. V obou uvedených případech právní účinky nastávají tehdy, když rozhodnutí příslušného soudu bude pravomocné.

Za nutné považuji zmínit, že zákoník práce zná v tomto ohledu pouze relativní neplatnost takového jednání, směřující k rozvázání pracovního poměru, jelikož vlastní neplatnost může být uplatněna pouze účastníky toho konkrétního pracovního poměru, jak jasně vyplývá z ustálené judikatury soudů.

Obecně za nejčastější důvody způsobující neplatnost výpovědi můžeme považovat:

- nebylo řádně doručeno a nelze uplatnit fikci doručení
- zaměstnavatel neuvedl důvod výpovědi či nebyl správně specifikován
- byla dána z jiného než zákonného důvodu

5.1.2.1 Neplatnost absolutní a relativní

Absolutní neplatnost právního jednání nastává přímo ze zákona a soud na ní nahlíží z úřední povinnosti, tedy aniž by se jí někdo z účastníku dovolával či na ní poukazoval.

Právní jednání je absolutně neplatné, pokud se zjevně příčí dobrým mravům, anebo odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i tehdy, pokud právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožným.⁶⁶

Relativní neplatností právního jednání považujeme takové jednání, které se považuje za platné až do okamžiku, kdy se oprávněná osoba této neplatnosti dovolá. Nový občanský zákoník upřednostňuje relativní neplatnost před tou absolutní, tedy v případě, že právní jednání trpí nějakou vadou se na něj v pochybnostech hledí jako na platné.

Dovolání se relativní neplatnosti je oprávněn ten, který je tímto jednáním přímo dotčen na svých právech či povinnostech. Naopak se této neplatnosti nemůže dovolávat ten, který ji svým jednáním způsobil.

5.1.2.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Zákoník práce zároveň rozlišuje podmínky a následky, kdy dochází k neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele.

⁶⁶ <http://www.pravnilinka.cz/obcansky-zakonik/pravni-jednani-neplatnost-forma-a-vyklad>

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem nalezneme v ustanovení § 69 zákoníku práce.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu,⁶⁷ a to pak ve výši průměrného výdělku.

Jak z tohoto ustanovení jasně vyplývá, zaměstnanec musí své rozhodnutí o tom, že pracovní poměr i nadále trvá, oznámit zaměstnavateli písemně a to nejpozději do konce období, v němž může zaměstnavateli oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání. Z tohoto písemného oznámení musí být jasné, jaký postoj zastává, a že skutečně trvá na dalším pokračování. Vlastní účinky pak nastávají dnem, kdy bylo zaměstnavateli doručeno.

V tomto případě by pak zaměstnavatel měl umožnit zaměstnanci další pokračování v práci dle pracovní smlouvy do té doby, než se spory z toho vzniklé vyřeší. Pakliže zaměstnavatel zaměstnanci neumožní další pokračování ve výkonu zaměstnání a soud určí neplatnost této výpovědi, pak je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu ode dne, kdy mu bylo zaměstnavatelem oznámeno, že jím učiněné jednostranné jednání bylo neplatné.

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby.⁶⁸

Druhý odstavec § 69 zákoníku práce pojednává o náhradě mzdy či platu zaměstnavatelem zaměstnanci. Zde nalezneme opětovné zavedení tzv. moderačního práva na základě novelizace, která byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb. Toto ustanovení má zásadní význam pro zaměstnavatele, jelikož soud zaměstnavateli na základě jeho návrhu může vlastním uvážením snížit náhradu mzdy zaměstnanci, kterou mu je povinen vyplatit z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, v případě, že celková doba, kdy tato náhrada zaměstnanci přísluší, přesahuje 6 měsíců.

67 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §69 odst. 1

68 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §69 odst. 3

Soud při svém uvážení přihlédne zejména k výdělku zaměstnance po posuzované dobu, k jeho pracovnímu zapojení, k jiným skutečnostem, které mu bránily nebo kvůli nimž nepracoval.⁶⁹

Jestliže stav, kdy se zaměstnanec, se kterým byl neplatně rozvázán pracovní poměr a kterému zaměstnavatel neumožnil pokračovat v práci, nemohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci, trval po celou dobu řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, nemůže být náhrada mzdy příslušející zaměstnanci snížena či dokonce zcela odeprána jen proto, že uvedené řízení bylo vedeno po nepřiměřeně dlouhou dobu, popřípadě že jeho délku ovlivnily též procesní úkony zaměstnance učiněné podle právních předpisů, jimiž se spravuje řízení před soudem (např. uplatnění námitky podjatosti soudců, podání odvolání apod.).⁷⁰

5.1.2.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem nalezneme v ustanovení § 70 zákoníku práce.

I v tomto případě, stejně jako při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, platí, že zaměstnavatel musí zaměstnanci oznámit, že trvá na pokračování pracovněprávního vztahu, tudíž je zaměstnanec povinen konat jemu přidělenou práci.

Zaměstnavatel, který považuje toto jednání zaměstnance za neplatné, pak toto jednostranné jednání musí zaměstnanci adresovat bez zbytečného odkladu písemně, pakliže tak neučiní, je toto oznámení neplatné.

Zaměstnavatel je taktéž povinen se neplatnosti tohoto právního jednání domáhat před soudem nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl tento skončit. Jestliže soud rozhodne o neplatnosti zaměstnancova jednání a ten po dobu vyřešení sporu nepokračoval v jemu přidělené práci, pak je zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody, jež mu tím vznikla.

69 ELIÁŠ,K., HŮRKA,P., BEZOUŠKA,P., MORÁVEK,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. aktualizované a rozšířené vydání. 2014. Olomouc: Anag. s. 231

70 Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 3032/2011, ze dne 26.9. 2012

Podobně, jako v při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, pak nadále platí, že pokud byl pracovní poměr zaměstnancem rozvázán neplatně výpovědí a zaměstnavatel nemá zájem nadále pokračovat v tomto pracovněprávním vztahu, že tento pracovní poměr skončil dohodou uplynutím výpovědní doby.

6 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Jak již bylo několikrát řečeno, výpověď je jednostranné právní jednání, v tomto případě ze strany zaměstnavatele, které směřuje k rozvázání pracovního poměru bez ohledu na vůli zaměstnance.

Rozvázat pracovní poměr touto formou může pouze zaměstnavatel, jemu podřízený vedoucí zaměstnanec či jiná osoba, jež je nadána touto pravomocí, jinak nenastávají žádné právní účinky.

Zaměstnavatelem se v zákoníku práce rozumí „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“; zaměstnavatelem tedy může být fyzická osoba (člověk), obchodní korporace nebo jiná právnická osoba anebo stát.⁷¹

V tomto případě opět sledujeme institut ochrany slabší strany, jak již bylo několikrát zmíněno, jelikož pro zaměstnavatele jsou stanovena omezení pro rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem taxativně vymezených důvodů, čímž se chrání stabilita pracovního poměru a zároveň to dává zaměstnanci jistou míru sociální jistoty před neopodstatněným jednostranným zásahem zaměstnavatele.

Tyto taxativně vypočtené důvody, kdy je možné rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem ze strany zaměstnavatele, nalezneme v ustanovení § 52 zákoníku práce, jež je zároveň ustanovením kogentním.

6.1 Důvody výpovědi

Výpověď daná zaměstnavatelem se musí opírat pouze o tyto zákonem taxativně vymezené důvody, jinak hovoříme o neplatnosti tohoto jednostranného právního jednání. Výpovědní důvod se u jedné výpovědi nedá dodatečně měnit. Vlastní důvod výpovědi musí být vymezen natolik přesně, aby nemohl být zaměněn za jiný.

Při naplňování důvodů výpovědi z pracovního poměru je třeba posuzovat stav a neopomíjet okolnosti, které byly v době, kdy byla výpověď zaměstnanci řádně doručena.

71 BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce, Komentář. 2. vydání. 2015. Praha: C.H.Beck. s. 318

Vlastní důvody dle zákoníku práce pak můžeme rozdělit do několika základních skupin:

- důvody organizační povahy na straně zaměstnavatele (§ 52 písm.a) až c))
- dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance (§ 52 písm. d),e))
- důvody spočívající v dodržování právních povinností vyplývajících zaměstnanci z jeho pracovního závazku vůči zaměstnavateli⁷²
 - nesplňování požadavků pro řádný výkon práce ze strany zaměstnance bez zavinění zaměstnavatele (§ 52 písm. f))
 - důvody pro které by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr či závažné porušení povinností nebo soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci (§ 52 písm. g))
 - zvláště hrubé porušení zaměstnancovi jiné povinnosti vyplývající z ustanovení §301 písm. a) zákoníku práce⁷³ (§ 52 písm. h))

V písemné výpovědi, kterou dává zaměstnavatel, musí být konkrétně uveden důvod výpovědi. Nestačí jen uvedení pragrafu příslušného ustanovení zákoníku práce.⁷⁴

Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004, ze dne 8.3. 2005, jasně říká, že zákoník práce v žádném ze svých ustanovení neomezuje zaměstnavatele pouze na jeden výpovědní důvod, ba naopak zaměstnavatel může uvést při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem více takových důvodů, které jsou uvedeny v ustanovení § 52 zákoníku práce, a to i v případě, že pro každý jednotlivý důvod plyne jiná výpovědní doba, kdy je pak v zásadě volbou zaměstnavatele, zda vymezí důvod této výpovědi tak, aby odpovídal pouze jedné skutkové podstatě, nebo aby pracovní poměr rozvázal také z dalších důvodů, jejichž skutková podstata je v daném případě rovněž naplněna.

72 KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi. 1. Vydání. 2014. Praha: Leges. s. 199

73 Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

74 <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-podle-soudnich-rozhodnuti>

Tento rozsudek Nejvyššího soudu zároveň jasně říká, že v případě napadení výpovědi zaměstnancem návrhem na zahájení řízení u soudu, je pak třeba zkoumat každý uvedený důvod jednotlivě a zároveň posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru.

Na tomto místě zároveň považuji za nutné zmínit, že výše uvedené zákonné důvody vychází z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1981 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, ačkoliv jí Česká republika není vázána. Tato úmluva stanovuje důvody pro které může pracovní poměr skončit, pokud neexistuje platný důvod, jež jsou zmíněny v čl. 4 této úmluvy.

Zaměstnání pracovníka nesmí být ukončeno, pokud k tomu není pádny důvod, takové ukončení je spojeno s kapacitními důvody nebo s chováním pracovníka, nebo důvod, který se zakládá na potřebách provozních požadavků podniku, závodu nebo služby.⁷⁵

6.1.1 Výpověď z organizačních důvodů

Pokud hovoříme o organizačních důvodech je třeba zmínit, že se jedná o důvody vnější i vnitřní. Jako organizační důvod označujeme všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, jež mají přímý vliv na zaměstnavatelův provoz. Výpověď z důvodu organizačních změn upravuje ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Zaměstnavatel nemusí nijak zveřejňovat rozhodnutí o organizačních změnách, jelikož to je pouze předpoklad pro další právní jednání zaměstnavatele.

Tyto důvody do zákoníku práce byly zařazeny zejména proto, jelikož v dnešní době jen hrstka podniků zůstává od svého vzniku neměnná, což je zejména způsobeno vývojem technologií a snahou zaměstnavatele ke zlepšování vlastní ekonomické situace.

Zákoník práce tedy jasně vymezuje, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud se přímo ruší sám, tedy jeho organizační jednotka, či jeho část, nebo se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje. Posledním organizačním důvodem pro ukončení pracovního poměru je nadbytečnost zaměstnance.

⁷⁵ Conven No. 158, concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, article 4 (Úmluva mezinárodní organizace práce č. 158/1982, čl. 4)

Bezesporu nejlépe prokazatelnými jsou organizační důvody, kdy se zaměstnavatel či jeho část ruší anebo přemísťuje.

Zrušení zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel zaniká jako právní subjekt, aniž na jeho místě vznikají nové právní subjekty.⁷⁶

Tento pojem zároveň nemůžeme ztotožnit se zrušením obchodní korporace či jiné právnické osoby, ať už s likvidací nebo bez likvidace, jež v zásadě předchází jejímu zániku. V kontextu pracovního práva se toto musí chápat pouze ve smyslu organizačních změn, které se týkají zaměstnavatele, jelikož tato se ruší tehdy, když přestane provozovat podnikatelskou činnost.

Výpověď zaměstnanci dle ustanovení § 52 písm. a) může dát zaměstnavatel pouze v případě, že nemůže zaměstnanci přidělovat práci v této zrušené části v důsledku jím vydaných organizačních opatřeních.

Organizačním opatřením při zrušení zaměstnavatele či jeho části je takové opatření, kdy zaměstnavatel přestane zcela provozovat podnikatelskou činnost nebo se takové opatření týká pouze jedné jeho organizační jednotky.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že organizační opatření, jímž (jimiž) zaměstnavatel sleduje útlum svých výrobních nebo jiných činností, aniž zároveň dochází k úplnému zastavení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, není zrušením zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce.⁷⁷

V případě výpovědi zaměstnanci dle ustanovení § 52 písm. b), tedy z důvodů přemístění zaměstnavatele či jeho části, může dát zaměstnavatel výpověď pouze tomu zaměstnanci, který je tímto přemístěním přímo dotčen, tedy tento pracuje v té přemísťované části, čímž ztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě sjednání výkonu práce.

Posledním důvodem výpovědi v důsledku organizačních změn je nadbytečnost zaměstnance.

Důvod nadbytečnosti zaměstnance může zaměstnavatel využít tehdy, kdy vydá organizační rozhodnutí o změně jeho úkolů, technologických změn apod. v rámci zvýšení efektivity práce.

76 GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 112

77 Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 191/2009, ze dne 23.2. 2010

O nadbytečnost se zároveň jedná i tehdy, pokud zaměstnavatel zaměstnanci již nemůže přidělovat sjednanou práci, jelikož pro jeho další podnikatelskou činnost není potřebná v původním sjednaném rozsahu.

Tento důvod v zásadě pomáhá zaměstnavateli regulovat počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet, který odpovídá jeho potřebám, jelikož jen on sám to může kvalifikovaně posoudit a rozhodnout, přičemž sám zaměstnavatel musí jasně prokazovat příčinnou souvislost mezi těmito organizačními změnami a vlastní nadbytečností zaměstnance.

Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 138/2003, ze dne 23.5. 2003 hovoří v tom smyslu, že zaměstnavatel není povinen, aby organizační opatření mělo písemnou formu a bylo speciálně vyhlášeno, nicméně zaměstnanec, kterého se toto přímo týká, s tímto opatřením musí být pak obeznámen, postačí ovšem, když tato organizační změna bude náležitě odůvodněna ve výpovědi z pracovního poměru.

Judikatura⁷⁸ pak dále dovodila, že zaměstnanec musí být náležitě obeznámen s důvody pro které je propouštěn a to i v případě, obsahuje-li toto odůvodnění skutečnosti tvořící obchodní tajemství, kdy zaměstnavatel v případném soudním sporu musí unést toto důkazní břemeno.

Vlastní organizační změna pak nemusí přímo nastat v období dání výpovědi zaměstnanci z tohoto důvodu, postačí pouze rozhodnutí zaměstnavatele, že tyto důvody v daném okamžiku existují a že změnu učiní nejpozději den po skončení zaměstnancova pracovního poměru, jelikož tyto důvody byly zaměstnavateli často uplňovány pro jemu nepohodlné zaměstnance, kteří řádně vykonávali přidělenou práci, čímž nenaplnovali jiné podmínky pro skončení pracovního poměru.

V souvislosti s výše uvedeným vyvstává tedy otázka, za jak dlouhou dobu může zaměstnavatel toto místo obnovit a nahradit novým zaměstnancem. Aby tak mohl zaměstnavatel učinit, musí objektivně v době ukončování pracovního poměru se zaměstnancem, existovat důvody nadbytečnosti tohoto, tím pádem i pro obnovu místa po odešlém zaměstnanci musí být objektivně prokázáno, třeba tím, že se zvedne poptávka po práci, čímž bude větší potřeba práce. Z uvedeného tedy vyplývá, že tato doba není nijak časově ohraničena a závisí pouze na objektivně prokazatelných okolnostech.

78 Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1874/2004, ze dne 2.2. 2005

6.1.2 Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance

Tyto důvody se opírají o ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. V tomto případě může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru zaměstnanci tehdy, pokud zaměstnanec dále nesmí vykonávat jemu přidělenou práci pro pracovní úraz, pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, či zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, a to vše musí být podloženo lékařským posudkem, vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Na tomto místě považuji za nutné vymezit některé pojmy, jako je pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, nejvyšší přípustná expozice či lékařský posudek.

Pracovní úraz v kontextu pracovního práva chápeme jako poškození zdraví či smrt zaměstnance, které vzniklo v důsledku plnění pracovních povinností působením krátkodobých, násilných vzevních vlivů, a to nezávisle na zaměstnancově vůli.

Nemoci z povolání nám přímo definuje podzákoný právní předpis, kterým je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., ze dne 15. listopadu 1995⁷⁹. Toto nařízení definuje nemoc z povolání jako nemoc, která vzniká nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, popřípadě akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek. Taxativní výčet nemocí z povolání uvádím v příloze této diplomové práce.

Pokud hovoříme o ohrožení nemocí z povolání, je nezbytné zmínit, že se jedná o situaci, kdy dochází ke změně stavu zaměstnance, která je vyvolána v důsledku působení nepříznivých podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zaměstnancova zdraví, což se děje v souvislosti s výkonem práce.

Nejvyšší přípustnou mírou expozice pro práce na jednotlivých pracovištích v podzemí hlubinných dolů stanoví rozhodnutím příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.⁸⁰ Právě tento příslušný orgán veřejného zdraví určí rozhodnutím, kdy

79 Toto nařízení bylo změněno nařízením vlády ze dne 6.8. 2001, kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění nařízení vlády č. 114/2011 Sb.

80 KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi. 1. Vydání. 2014. Praha: Leges. s. 206

zaměstnanec dosáhne této nejvyšší přípustné míry expozice a zároveň tato organizace provádí zařazování prací do kategorií rizika a sledování expozice u jednotlivých pracovníků.

Lékařský posudek je vydáván pracovnělékařským zařízením, které poskytuje zaměstnavateli lékařské služby, v zásadě závodní preventivní péči, jelikož bez tohoto posudku by byla výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. d) neplatná.

Lékařský posudek musí být prokazatelně předán posuzované osobě (zaměstnanci) a tomu, kdo o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádal (tj. zaměstnavateli); lékařský posudek se považuje za prokazatelně předaný i tehdy, jestliže osoba oprávněná k převzetí posudku odmítne posudek převzít nebo jeho převzetí stvrdit podpisem.⁸¹

Lékařský posudek v ohledu na rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů hraje zásadní roli, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Již Nejvyšší soud judikoval,⁸² že u zaměstnance, který tvrdí, že ztratil způsobilost vykonávat jemu přidělenou práci, je tuto skutečnost třeba doložit lékařským posudkem, čímž mu zakládá právo odmítnout další výkon práce a zároveň i zakládá povinnost zaměstnavateli zaměstnance převést na jiný druh práce, jež by odpovídal tomuto zdravotnímu postižení, anebo se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí dle již uvedených zdravotních důvodů.

Zákoník práce tedy vychází z vlastní způsobilosti zaměstnance řádně plnit jemu přidělenou práci pro zaměstnavatele. Pakliže ji ztratí, je k tomu třeba odborného a závazného vyjádření jak pro zaměstnance samotného, tak pro zaměstnavatele, kteří na základě tohoto následně činí právní jednání. Do té doby nesmí zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru dle již zmíněného ustanovení nebo k jinému opatření, a to i v případě, kdyby zaměstnanec fakticky nebyl schopen jemu přidělenou práci vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu.

Další zdravotní důvod na straně zaměstnance je jasně vymezen v ustanovení § 52 písm. e).

81 BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce, Komentář. 2. vydání. 2015. Praha: C.H.Beck. s. 325

82 Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2627/2007, ze dne 15.5. 2008

Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.⁸³

Tento důvod oproti důvodu vymezenému v § 52 písm. d) je dlouhodobého rázu a jedná se o obecnou nezpůsobilost vykonávat zaměstnanci přidělenou práci pro zdravotní postižení, které však není nijak spojeno s pracovním úrazem či onemocněním nemocí z povolání.

Pokud chce zaměstnavatel se zaměstnancem ukončit pracovní poměr formou výpovědi, dle zmíněného ustanovení, je třeba, aby tato výpověď splňovala určité podmínky.

Snad jednou z nejpodstatnějších je existence zdravotního postižení, které může být způsobeno obecně úrazem, běžnou nemocí či prostým stárnutím, nicméně nesmí odpovídat důvodům, jež jsou vymezeny v písmenu d). Zároveň zaměstnanec nemůže pro toto dlouhodobé zdravotní postižení vykonávat práci. Mezi tímto pak musí existovat příčinná souvislost.

Potvrzení této dlouhodobé nezpůsobilosti k výkonu práce musí být doloženo lékařským posudkem od zařízení poskytujícího pro zaměstnavatele pracovnělékařské služby nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který tento lékařský posudek přezkoumává.

Pro posouzení platnosti výpovědi podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce není důležité, zda zaměstnanec nebyl schopen práci vykonávat již při nástupu do zaměstnání, ale byl-li a kdy vydán posudek nebo rozhodnutí o tom, že pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.⁸⁴

Nejvyšší soud jasně judikoval⁸⁵, že z lékařského posudku musí jasně vyplývat, z jakého důvodu zaměstnanec svoji způsobilost k výkonu práce pozbyl, a to bez ohledu na skutečnost, že právní úprava s takovým rozlišováním v posudkovém závěru neuvažuje.

83 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §52 písm. e)

84 Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 2032/2002, ze dne 18.7.2003

85 Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 2669/2012, ze dne 4.9.2013

6.1.3 Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce ze strany zaměstnance bez zavinění zaměstnavatele

Tento výpovědní důvod upravuje ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce⁸⁶ a týká se zejména schopností zaměstnance ve vztahu k výkonu práce.

Zaměstnanec může plnit řádně své povinnosti z pracovního poměru, jen jestliže splňuje všechny předpoklady a požadavky na řádný výkon práce.⁸⁷

Předpoklady stanovené právními předpisy, které mají obecnou platnost, dopadají na všechny zaměstnance u všech zaměstnavatelů, kteří konkrétní funkci (druh práce) vykonávají; nesplňuje-li proto zaměstnanec předpoklady pro výkon sjednané práce, je důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce naplněn bez dalšího. Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce ovšem nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; musí však trvat ještě v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru podána.⁸⁸

Pakliže zaměstnanec ztratí tyto předpoklady, které jsou stanoveny zákonem či jinými obecně závaznými právními předpisy, a požadavky pro řádný výkon sjednaného druhu práce, čímž není způsobilý řádně konat sjednaný druh práce a zároveň není schopen dostát požadavkům svého zaměstnavatele, který tyto jasně vymezuje a může je spravedlivě po zaměstnanci vyžadovat k dosažení uspokojivých pracovních výsledků, bez zaměstnavatelova zavinění, pak zaměstnavatel, dle uvedeného výpovědního důvodu, nemusí zaměstnance nadále zaměstnávat.

Jelikož jsou předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce určeny právními předpisy, tak dopadají na všechny zaměstnance, kteří tento druh práce vykonávají.

Právě tyto právní předpisy jasně stanovují předpoklady pro výkon určitého druhu práce, a to zejména v dosažení určitého stupně vzdělání, stupně kvalifikace, složením určité odborné zkoušky.

86 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.

87 BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce, Komentář. 2. vydání. 2015. Praha: C.H.Beck. s. 332

88 Rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2955/2012, ze dne 15. 1. 2014

Již při přijetí do zaměstnání se předpokládá, že zaměstnanec splňuje všechny předpoklady pro sjednaný druh práce, avšak může nastat situace, kdy zaměstnanec, v důsledku změny právní úpravy, tyto předpoklady pozbude

Zatímco požadavky pro řádný výkon práce, které jsou pak určovány přímo zaměstnavatelem a většinou jsou vyvolány zvláštnostmi každého druhu práce a mohou vyplývat i z různých ustanovení pracovní smlouvy nebo z organizačních předpisů, pak mohou tedy dopadat pouze na některé zaměstnance.

Tento výpovědní důvod je naplněn v případě, kdy zaměstnancovo nesplňování podstatných požadavků bez zavinění zaměstnavatele, které jsou trvalejší povahy, pokud se nejedná pouze o ojedinělé porušení, pak nelze zaměstnavatelem tento výpovědní důvod použít.

Zaměstnanec porušuje tyto požadavky i tehdy, pokud má dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky, což často bývá využívaným důvodem zaměstnavatele, i přes to, že je zaměstnavatel musí následně prokazovat.

Výpověď v těchto případech pak nelze podat okamžitě, ale je třeba zaměstnance v době posledních 12 měsíců před ukončením pracovního poměru upozornit na dlouhodobé neuspokojivé výsledky jeho práce.

Vlastní upozornění musí mít písemnou formu a mělo by obsahovat zejména jasné vytyčení toho, v čem zaměstnavatel spatřuje neuspokojivé pracovní výsledky. Zároveň by měl zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout přiměřenou dobu k odstranění těchto neuspokojivých výsledků.

Toto ustanovení je nezbytné zejména v případě tzv. problémových zaměstnanců, kdy je nezbytné řádně a pravidelně provádět hodnocení zaměstnanců, a to včetně přípravy a vytýkacích dopisů. Zároveň je třeba, aby zaměstnavatel uváženě poskytoval různé benefity a další nenárokové plnění. Zejména by se měl zaměstnavatel vyvarovat dlouhodobé tolerance nežádoucího stavu.

Zaměstnavatel pošle zaměstnanci vytýkací dopis pro neuspokojivé pracovní výsledky za předpokladu existence vnitřních předpisů.⁸⁹ Dále v tomto vytýkacím dopise musí být vymezené přesné hodnocení parametrů neplnění plánu, dopad výsledků jednotlivce na hodnocení týmu, apod. Zaměstnavatel by v tomto aktu zároveň zaměstnanci měl stanovit motivační akční plán s přiměřenou lhůtou pro nápravu, která by měla běžet v běžném hodnotitelném období. V poslední řadě

89 Např. mzdový, premiový řád

by měl zaměstnanec upozornit na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.

6.1.4 Výpověď z důvodu porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru

Tento důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. g) spočívá zejména v chování zaměstnanec, tedy v jeho zavinění.

Zákoník práce zaviněné jednání neupravuje. V tomto případě je třeba přiměřeně použít právní úpravu úmyslu a nedbalosti podle § 15 trestního zákoníku.⁹⁰

Jsou-li u zaměstnanec dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.⁹¹

Než přejdu k vymezení jednotlivých důvodů, je třeba konstatovat, že pojem používaný nynějším zákoníkem práce, tedy „povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, nahradilo pojem „pracovní kázeň“, který byl užíván v prvním zákoníku práce.

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou uvedeny v ustanovení § 55 zákoníku práce, tedy pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

90 KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi. 1. Vydání. 2014. Praha: Leges. s. 213

91 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §52 písm. g)

Dalším z důvodů pro ukončení pracovního poměru dle § 52 písm. g) je závažné či zvlášť hrubým způsobem porušení povinností zaměstnance, které mu vyplývají z právních předpisů vztahujících se k jím vykonané práci.

Pokud zaměstnanec tyto povinnosti porušoval méně závažným způsobem, avšak v posledních 6 měsících byl v souvislosti s tím upozorněn zaměstnavatelem na možnost výpovědi, je pak možné užít tento výpovědní důvod.

Za porušení povinnosti lze považovat porušení zákoníku práce, dalších zákonů, prováděcích předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele a pokynů zaměstnavatele nebo vedoucích zaměstnanců. Nejčastěji se jedná o porušení § 301 až § 303 zákoníku práce.⁹²

V těchto ustanoveních jsou přímo vymezeny povinnosti zaměstnanců, o kterých jsem se ve své práci již zmínila (viz. Subjekty pracovního poměru).

V praxi jsou to pak zejména důvody, jako je opakovaný pozdní příchod do zaměstnání, nedodržování pracovní doby, zaměstnancova práce pod vlivem alkoholických nápojů a v neposlední řadě poškození věcí zaměstnavatele apod.

Nejvyšší soud judikoval⁹³, že jednání, kterého se zaměstnanec dopustí mimo pracovní dobu, kterým však poruší pracovní povinnosti, je porušením povinnosti z jemu vyplývajících právních předpisů tehdy, jestliže zaměstnanec porušil povinnosti související s výkonem jeho práce.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2596/2011 bylo shledáno, že útok na majetek zaměstnavatele je porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci zvlášť hrubým způsobem, kdy není rozhodující, zda zaměstnancův útok na majetek byl přímý⁹⁴ či nepřímý,⁹⁵ což je pádným důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.

Obecná pravidla porušení povinnosti:

- existence vnitřních předpisů, pracovního řádu u zaměstnavatele
- přesné vymezení porušení povinností v čase a místě včetně uvedení důkazů (např. výpis z docházkového systému, svědecká výpověď vedoucích zaměstnanců, atd.)

92 ELIÁŠ,K., HŮRKA,P., BEZOUŠKA,P., MORÁVEK,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. aktualizované a rozšířené vydání. 2014. Olomouc: Anag. s. 198

93 Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1628/2000, ze dne 25.10.2001

94 Např. krádež, poškození cizí věci, zneužití apod.

95 Např. pokus odčerpát část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění

- správné posouzení závažnosti důsledků způsobených porušením povinností (méně závažné, závažné, zvláště hrubým způsobem)
- pozor na nepřiměřené sankce (nutno vycházet z vnitřních předpisů a pracovních řádů)⁹⁶

Jak již bylo několikrát naznačeno, v tomto případě je důležitá i míra intenzity. Zákoník práce v tomto směru rozlišuje tři stupně intenzity porušení povinností, a to méně závažné, závažné a zvláště hrubým způsobem. Každý stupeň intenzity není však blíže specifikován a ani nejde jednotlivě stanovit ve vnitřním předpise či smlouvě, jelikož je tato míra pokaždé posuzována individuálně s ohledem na škodu, která vznikla nebo bezprostředně hrozila.

O soustavné méně závažné porušování se jedná tehdy, kdy zaměstnanec se jej dopustí nejméně třikrát a mezi nimiž existuje přiměřená časová souvislost.

Pakliže by zaměstnavatel míru intenzity jasně vymezil v případě určitého chování ve svém vnitřním předpise či smlouvě, pak soud není takovým vymezením vázán při případném rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Soud pak přihlédne k osobě zaměstnance, k plnění jemu přidělených úkolů, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k situaci za které došlo k porušení povinností, při zkoumání intenzity porušení povinností.

Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.⁹⁷

Z uvedeného vyplývá, že výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce je dán tehdy, je-li prokázáno, že objektivně došlo k porušení povinností, vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a že k tomuto porušení v konkrétním případě došlo zaviněným jednáním zaměstnance. Ve většině případů není třeba zkoumat, zda je zaměstnanec k uvedenému zaviněnému porušení povinností též deliktně způsobilý, neboť zpravidla nebývá pochyb o tom, že zaměstnanec, který má způsobilost k právním úkonům, je také nadán způsobilostí k zaviněným

96 Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/app/content/files/dokumenty/Navrh_zmen_NOZ-200814.pdf

97 BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce, Komentář. 2. vydání. 2015. Praha: C.H.Beck. s. 334

protiprávním úkonům.⁹⁸

Zaměstnavatel také může využít možnosti, jakou je vytýkáci dopis pro porušení povinností, ve kterém musí přesně skutkově vymezit vlastní porušení a zároveň podložit důkazy, kterými podpoří toto své tvrzení. Dále musí jasně vymezit, jaká povinnost byla zaměstnancem porušena, tyto však musí mít základ v zákoníku práce či ve vnitřním předpise zaměstnavatele. A v neposlední řadě by zde měl být uveden způsobený důsledek tohoto chování. Při opakovaném jednání by tento vytýkáci dopis měl obsahovat upozornění na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. g) zákoníku práce, a to vše samozřejmě závisí na závažnosti porušení.

6.1.5 Výpověď z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění

Tento výpovědní důvod je uveden v ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce a zároveň přímo odkazuje na ustanovení § 301a zákoníku práce, tedy, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru tehdy, když zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného.

Ustanovení § 56 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění jasně vymezuje režim dočasně práce neschopného zaměstnance:

- stanovení léčebného režimu
- povinnost zdržovat se v místě, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti
- dodržovat dobu jemu stanovených a povolených vycházek, pokud je léčebný režim nevylučuje
- povolení změny místa pobytu, pokud to zdravotní stav zaměstnance nevylučuje
- provádění rehabilitace, pokud je zabezpečována Úřadem práce České republiky

Zákoník práce 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.⁹⁹

⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 752/2013, ze dne 18.12.2014

⁹⁹ KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi. 1. Vydání. 2014. Praha: Leges. s. 218

Povinností zaměstnance je tedy zdržovat se v místě pobytu a dodržovat stanovený režim jemu povolených vycházek, což se týká pouze prvních 14 dnů trvání jeho pracovní neschopnosti. Pakliže zaměstnanec poruší některou z povinností, pak bude zaměstnavatel muset prokázat úmyslné protiprávní jednání zaměstnance, tedy v čem bylo jeho jednání zvláště hrubým porušením povinnosti. V případě, kdy by zaměstnavatel zaměstnance nezastihl na jím určeném místě, nutně to nemusí znamenat rozvázání pracovního poměru výpovědí, nýbrž snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy, pokud by zaměstnavatel neprokázal skutečnost, že zaměstnanec jednal úmyslně.

Je třeba říci, že se musí jednat o velmi závažné jednání zaměstnance spočívající např. v práci pro jiný subjekt, rekreaci nebo návštěvě nějakého volnočasového zařízení, nikoliv pouhá nepřítomnost v místě, kde má léčení probíhat.¹⁰⁰

Zároveň je třeba podotknout, že zaměstnavatel je dle ustanovení § 192 odst. 6 zákoníku práce oprávněn kontrolovat zaměstnance, zda dodržuje v období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim.

Dále je zaměstnavatel oprávněn poslat zaměstnanci vytýkací dopis pro hrubé porušení režimu dočasné práce neschopného, kde uvede kdy a kde byla provedena kontrola dodržování režimu a jako důkaz připojí zápis z provedené kontroly. Dále tento dopis může obsahovat konstatování, že zaměstnanec ve lhůtě stanovené vnitřním předpisem zaměstnavatele neoznámil důvody, pro které nebyl zastižen na jím uvedeném místě. V neposlední řadě vytýkací dopis obsahuje upozornění, že při opakovaném porušení léčebného režimu může být pracovní poměr rozvázán výpovědí podle § 52 písm. h) zákoníku práce.

Legislativní rada vlády však ve stanovisku ze dne 23.6. 2011 č. j. 552/11 vyslovila ten názor k tomuto výpovědnímu důvodu, že do vztahů soukromoprávních, založených na formální rovnosti stran, nelze ve prospěch jedné ze stran zavádět sankční ustanovení spočívající v postihu druhé smluvní strany za porušení předpisu z oblasti práva veřejného, tedy že je tato úprava v rozporu s ústavním pořádkem České republiky, zejména pak se zásadou proporcionality.

100 ELIÁŠ,K., HŮRKA,P., BEZOUŠKA,P., MORÁVEK,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. aktualizované a rozšířené vydání. 2014. Olomouc: Anag. s. 199 - 200

6.2 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zaměstnavateli je zakázáno dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, což přímo upravuje kogentní ustanovení § 53 zákoníku práce.

Ochrannou dobou se pro účely pracovního práva rozumí:

- dočasná pracovní neschopnost
- ústavní ošetřování a lázeňské léčení
- vojenské cvičení a výjimečné vojenské cvičení
- dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce
- těhotenství, mateřská dovolená a rodičovská dovolená
- dočasná nezpůsobilost konat noční práci

Výše uvedený výčet případů zahrnuje zaměstnance, kteří jsou pod zpřísněnou ochranou před rozvázáním pracovního poměru formou výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Pokud hovoříme o ochranné době, pak se jedná o období během kterého nesmí zaměstnavatel se zaměstnancem ukončit pracovní poměr formou výpovědi a v případě naplnění veškerých podmínek, nebrání zaměstnavateli ukončit pracovní poměr se zaměstnancem jiným způsobem.

Za předpokladu, že dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď ještě před počátkem ochranné doby, pak zákoník práce i v těchto případech myslí na slabší stranu a poskytuje jí jistou míru ochrany. V případě, že by měla výpovědní doba uplynout v této ochranné době, pak dle zákoníku práce se tato do výpovědní doby nezapočítává, tedy pracovní poměr končí až po uplynutí zbývající části výpovědní doby do po skončení ochranné doby.

Výše vymezené případy ochranné doby byly již v mé práci několikrát zmíněny a vysvětleny, až na jeden, a tím je vojenské cvičení. V tomto případě nehovoříme o vojácích z povolání, nýbrž o vojácích v záloze, kterým je toto vojenské cvičení přípravou k plnění úkolů ozbrojených sil.

Zákaz výpovědi v uvedených případech se však nevztahuje na výpověď danou zaměstnancem.

Existují i výjimky ze zákazu výpovědi, které jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 54 zákoníku práce.

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

b) 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; byla-li 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),

c) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.¹⁰¹

Toto ustanovení slouží k tomu, aby ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem bylo vůbec uskutečnitelné.

6.3 Hromadné propouštění

V rámci harmonizace našeho právního řádu s právem Evropské Unie byl do zákoníku práce vložen § 62, který upravuje problematiku hromadného propouštění. Hromadné propouštění je definováno v souladu se směrnicí ES 75/129/EEC, ve znění směrnice ES 92/56/EEC.¹⁰²

Hromadné propouštění však nelze brát jako další způsob skončení pracovního poměru, nýbrž jako množství administrativních povinností, které musí zaměstnavatel splnit.

101 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §54

102 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 198

Abychom mohli hovořit o hromadném propouštění, pak musí zaměstnavatel v období třiceti kalendářních dnů po sobě následujících skončit pracovní poměr na základě výpovědi z organizačních důvodů, u poměrného počtu zaměstnanců. Tento se pak řídí celkovým počtem zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnával.

Tento počet je pak přesně vymezen v ustanovení § 62 odst.1 zákoníku práce, tedy že zaměstnavatel v případě, že zaměstnává alespoň 20 nejvíce však 100 zaměstnanců, musí dát výpověď alespoň 10ti z nich.

Pakliže zaměstnavatel zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců, pak musí dostat výpověď nejméně 10% z nich. V případě, že má více než 300 zaměstnanců, tak musí být propuštěno nejméně 30 z nich.

Pokud je zaměstnavatel nucen přistoupit k hromadnému propouštění, pak je povinen nejpozději třicet dnů před dáním první výpovědi o tomto záměru písemně informovat odborovou organizaci. Zároveň v této písemné zprávě musí uvést důvody směřující k tomuto kroku, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a o době, v níž se má toto uskutečnit, o hlediscích dle kterých budou vybírání zaměstnanci na propuštění a v neposlední řadě o odstupném pro propuštěné zaměstnance. Hlavním cílem tohoto jednání je nalezení oboustranně přijatelných podmínek.

Dále je pak zaměstnavatel, ve fázi projednávání záměru hromadného propouštění, povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o všech okolnostech směřujících k tomuto rozhodnutí. Zároveň informuje Úřad práce i o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců.

7 Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele, může ukončit pracovní poměr formou výpovědi z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu, jak výslovně uvádí ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce. Pokud však zaměstnanec nějaký důvod uvede, pak tento nemá žádný vliv na platnost výpovědi, tudíž je jedno, zda bude pravdivý či smyšlený.

V tomto případě se opět projevuje ochrana slabší strany v tomto pracovněprávním vztahu, jelikož zde neexistují pro zaměstnance žádná omezení, pouze dodržení všech předepsaných obecných náležitostí výpovědi, aby byla platná.

Jen pro připomenutím obecnými náležitostmi výpovědi, důležitými pro zaměstnance, jsou zejména písemná forma, doručení adresátovi a v neposlední řadě nezaměnitelnost tohoto jednání s jinými druhy jednání, směřujícími k rozvázání pracovního poměru.

V případě, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, popřípadě k přechodu výkonu těchto práv na jiného zaměstnavatele, je chráněno právo zaměstnance k novému zaměstnavateli nepřejít, pokud si tak nepřeje.¹⁰³

O výpověď z pracovního poměru se taktéž jedná, pokud zaměstnanec dal výpověď z výše uvedeného důvodu ještě přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, a pokud jeho pohnutkou byl tento předpokládaný přechod na přejímajícího zaměstnavatele.

Z toho předpokladu vychází ustanovení § 51a zákoníku práce, který zároveň stanoví, že výpovědní doba se může zkrátit, tudíž zde nebude zachována její zákonná délka, kterou jsou dva měsíce. Jelikož toto ustanovení jasně říká, že pracovní poměr končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

Ke zkrácení této výpovědní doby dojde, pokud ještě dříve neuplynula řádná výpovědní doba v její zákonné délce či pokud nebyla prodloužena písemnou smlouvou mezi subjekty tohoto pracovněprávního vztahu, tedy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

103 BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. 2014. Praha: C.H.Beck. s. 194

8 Komparace s jinými právními úpravami

8.1 Komparace s právní úpravou Slovenska

Slovenské pracovní právo se řídí zákonem č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce ve znení posledných zmien a doplnení účinný od 1.1. 2013 (dále jen zákonník práce).

Zákonník práce v ustanovení § 59 upravuje způsoby skončení pracovního poměru, kterými jsou dohoda, výpověď, okamžité skončení, skončení ve zkušební době, uplynutím smluvené doby, úředním rozhodnutím, smrtí, zákonem.

V tomto se slovenská úprava příliš neliší od té české. Zákonník práce prošel významnou novelizací, která se zejména týká skončení pracovního poměru výpovědí, konkrétně upravě výpovědní doby a odstupného, čemuž bych se v této kapitole chtěla zejména věnovat.

Obecně výpověď upravuje § 61 zákonníku práce.

(1) Výpověďou může skončit pracovní poměr zaměstnavatel ať zaměstnanec. Výpověď musí být písemná a doručená, jinak je neplatná.

(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď iba z důvodů ustanovených v tomto zákone. Důvod výpovědi sa musí vo výpovědi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nemožno dodatočne meniť.

(3) Ak zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovního poměru na toto pracovní místo iného zaměstnanca.

(4) Výpověď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovědi, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.¹⁰⁴

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem uvedených důvodů. Jedním z nich je situace, kdy zaměstnavatel či se jeho část zrušuje či přemísťuje, dalším je zaměstnancovo neuspokojivé plnění jemu přidělených úkolů, přičemž ho zaměstnavatel písemně vyzval v posledních šesti měsících, aby tyto odstranil.

¹⁰⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, § 61

Výpovědní doba je vymezena hned v ustanovení § 62 zákonníku práce, které stanoví, že výpovědní doba trvá nejméně 1 měsíc, pokud zákon nestanoví jinak.

Delší výpovědní doba je přípustná, pokud pracovní poměr rozvázal zaměstnavatel se zaměstnancem dle ustanovení § 63 odst. 1 písm. a) či písm. b), anebo, že zaměstnanec ztratil způsobilost vykonávat jemu přidělenou práci, což dokládá lékařským posudkem, pak se tato výpovědní doba prodlužuje na:

- 2 měsíce, v případě, že pracovní poměr ke dni doručení výpovědi trval alespoň 1 rok, ale nepřesáhl 5 let
- 3 měsíce, v případě, že pracovní poměr trval alespoň 5 let

Další velkou změnu tento zákonník zaznamenal v případě odstupného, respektive jeho zvýšení oproti předchozí úpravě, jelikož před touto novelou měl zaměstnanec možnost buď pracovat během výpovědní doby aniž by měl nárok na odstupné či se rozhodne pro odstupné a jeho pracovní poměr skončí posledním dnem měsíce, kdy dostal výpověď. Zaměstnavatel tedy neměl povinnost zaměstnanci zaplatit odstupné i mzdu za čas výpovědní doby.

Nyní je zaměstnanci vypočítávána výše odstupného dle délky trvání pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, pak mu náleží odstupné nejméně ve výši:

- jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně dva roky a méně než pět let
- dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně pět let a méně než deset let
- trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně deset let a méně než dvacet let
- čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval nejméně dvacet let¹⁰⁵

Další odlišnost od českého právního řádu spatřujeme v pracovním poměru na dobu určitou, který je možný sjednat nejdéle na dva roky, s tím že, stejně jako v naší právní úpravě, lze prodloužit maximálně dvakrát.

105 <http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-slovenskeho-zakoniku-prace-87242.html>

8.2 Komparace s právní úpravou Velké Británie

Úvodem je třeba zmínit, že právní řád na území Velké Británie se podstatně liší od našeho, česká právní úprava vychází z kontinentálního systému práva, zatímco ta na území Velké Británie vychází částečně z common law a částečně z equity.

Obecně pracovní právo a způsoby skončení pracovního poměru sjednotil významný dokument v této oblasti, jakým je Employment Right Act 1996.

Zároveň zde nalezneme právo zaměstnance nebýt neoprávněně propuštěn zaměstnavatelem.¹⁰⁶

Obecně se pracovní smlouva řídí statutory rights, tedy zákonnými právy, které poskytují ochranu zaměstnanci a zaměstnavatel se od těchto nesmí odchýlit.

Pracovní poměr tedy může být ukončen pouze těmito způsoby:

- dohodou
- na základě oznámení
- okamžitým zrušením
- výpovědí během zkušební doby¹⁰⁷

Tyto zmíněné způsoby učiněné stranami jsou vyjádřením těchto smluvních stran jako projev vůle.¹⁰⁸

Employment Rights Act 1996 však používá dva pojmy k ukončení pracovního poměru:

- dismissal nebo-li propuštění zaměstnavatelem, či opuštění pracovního místa zaměstnancem
- redundancy nebo-li nadbytečnost

Výše zmíněné má velký vliv na běh výpovědní doby. V případě standardního propuštění se zaměstnanci zachovává výpovědní doba, v případě tzv. nestandardního propuštění, tedy okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pak zaměstnanec nemá nárok na zachování výpovědní doby.

106 Employment Rights Act 1996, Part X Unfair dismissal

107 HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. Labour Code. Commentary. 2011. Praha: Wolters Kluwer ČR, s.66

108 HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. Labour Code. Commentary. 2011. Praha: Wolters Kluwer ČR, s.67

Dále je výpovědní doba, respektive její délka, závislá na délce trvání pracovního poměru. Obecně je tato mnohem kratší než ta, kterou upravuje náš právní řád:

- 1 týden, pokud pracovní poměr trval alespoň 1 měsíc až 2 roky
- 1 týden výpovědní doby navíc za každý další odpracovaný rok, avšak nesmí přesáhnout 12 let trvání pracovního poměru
- 12 týdnů v případě trvání pracovního poměru nad odpracovaných 12 let.

Nicméně tento právní řád umožňuje, aby výpovědní doba byla ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána delší.

Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci v případě, že odpracoval dobu alespoň dvou let a byl propuštěn pro nadbytečnost, jak vypovídá z názvu v originálním znění: redundancy pay, tedy buď z důvodu ukončení podnikání, uzavření pracoviště zaměstnance či klesající potřeba zaměstnance k výkonu sjednané práce.

Výši odstupného lze upravit smluvně, pakliže se tak neděje, zaměstnanec má nárok na zákonné odstupné, které je počítáno dle věku zaměstnance. V případě, že je zaměstnanec mladší než 22 let má nárok na půl placeného týdne za každý rok odpracovaný u zaměstnavatele. Pokud je zaměstnanci mezi 22 až 40 lety, má nárok na jeden placený týden za každý odpracovaný rok. Na jeden a půl placeného pracovního týdne za každý odpracovaný rok má zaměstnanec nárok, jestliže jeho věk přesahuje 41 let věku s tím, že zákonný limit je 20 let, delší pracovní poměr se na výšce odstupného nijak neodrazí.

Zákonné odstupné je omezeno na 464 liber týdně. Od 6.4. 2015 se odstupné zvýší na 475 liber týdně.¹⁰⁹

V neposlední řadě považuji za nutné zmínit v této oblasti velmi důležitou nezávislou organizaci Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), která byla založena v roce v 1975, jejímž hlavním cílem je pomáhat jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli při řešení jejich sporů a napomáhat jejich vzájemným dobrým vztahům.

ACAS je právnická osoba, jejíž členové jsou zároveň členy Rady.¹¹⁰

109 <http://www.acas.org.uk/redundancypayments>

110 LAUTERBURG, D., Core statutes on employment law 2013-14. 2013 ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, s. 72

9 Závěr

Smyslem a cílem této diplomové práce nebylo přehodnocovat odbornou literaturou již učiněné závěry, ale spíše nabídnout pokud možno ucelený pohled na problematiku ukončení pracovního poměru formou výpovědi. Za tímto účelem jsem se rozhodla rozdělit práci do osmi vzájemně souvisejících a provázaných celků, přes obecnou charakteristiku, vlastní výpověď až po komparaci s jinými právními řády.

Nejdříve je nutné zmínit, že nový občanský zákoník podstatně zasáhl do pracovněprávních vztahů jako takových, jelikož je nyní nosným pilířem soukromého práva, na což reagoval i zákoník práce. Jednu z hlavních a podstatných změn spatřuji v právní způsobilosti fyzických osob, jak na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Pracovní právo i nadále zůstává samostatnou soukromoprávní disciplínou, ačkoliv se muselo přizpůsobit této citelné rekodifikaci soukromého práva v podobě úpravy jeho základních institutů, včetně právních jednání a následků jejich vad. Toto však nic nemění na postavení nového občanského zákoníku vůči zákoníku práce, tedy vztahu subsidiarity.

Skončení pracovního poměru je, dle mého názoru, jednou z nejdiskutovanějších otázek pracovního práva. Tento závěr podporuje rozsáhlost ustálené judikatury Nejvyššího soudu České republiky, která neopomíjí zejména výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době či ukončení pracovního poměru dohodou.

Nejjednodušším způsobem skončení pracovního poměru je jeho zrušení ve zkušební době, jelikož zde platí stejná pravidla pro oba subjekty pracovněprávního vztahu, kdy zaměstnavatel i zaměstnanec může ukončit pracovní poměr kdykoliv během zkušební doby, aniž by uvedl důvod tohoto jednání. Dohoda je pak preferovaný způsob na obou stranách pracovněprávního vztahu, zejména proto, že je to jediné dvoustranné právní jednání, které je založeno na konsenzu stran.

Výpověď, jakožto jednostranné právní jednání, je pak nevyhnutelným řešením mnoha situací, do kterých se jak zaměstnanci tak zaměstnavatelé dostávají. Pro zaměstnavatele, oproti zaměstnanci, zde však existují zákonná omezení, kterými

se bezpodmínečně musí řídit, jinak by se takové jednání stalo vadným. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem taxativně vymezených důvodů a není možné dát výpověď bez výslovně uvedeného výpovědního důvodu.

Soukromé právo bylo doplněno o nový institut následku vadného právního jednání, a tím je zdánlivost či nicotnost právního jednání. K takovému nežádoucímu jednání se nepřihlíží a dochází k němu při odchýlení se od zákona, jako je např. provedení jednostranného jednání jinak než písemně.

Je zřejmé, že výpověď z pracovního poměru je nejčastěji užívaným jednostranným způsobem rozvázání pracovního poměru. S ohledem na skutečnost, že se jedná o citelný zásah do postavení strany vůči které tato výpověď směřuje, stanoví zákoník práce řadu pravidel a podmínek platnosti výpovědi z pracovního poměru. Tyto se týkají především již zmiňované potřeby ochrany zaměstnance, jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu.

Domnívám se, že právní úprava reagovala na vývoj společnosti jako takové a průběžně se tomuto přizpůsobovala. Zákoník práce prošel v posledních dvou letech řadou novelizací, čímž se promptně přizpůsobil jedné z největších rekonstrukcí soukromého práva. Ačkoli naše úprava vychází z kontinentálního typu právní kultury, je třeba zmínit, že judikatura hraje nemalou roli a dotváří tak celou právní úpravu.

10 Resumé

The purpose and objective of this thesis was to reassess the scientific literature already made conclusions, but rather to offer, if possible, a comprehensive perspective on termination of employment form of testimony. To this end, I decided to divide the work into eight interrelated and interconnected units, despite a general characteristic own testimony to the comparison with Jimmy jurisdictions.

First, it is necessary to mention that the new Civil Code substantially interfered in labor relations as such, since it is now a mainstay of private law, to which i responded Labour Code. One of the major changes and podstaných see in the legal capacity of natural persons, both the employee and employer.

Employment law remains independent private discipline, although it had to adapt to this significant recodification of private law in the form of adjustments to its basic institutions, including legal proceedings, and the consequences of their defects. This does not change the position of the new Civil Code to the Labour Code, ie the relationship subsidiarity.

Termination of employment is, in my opinion, one of the most debated issues in employment law. This conclusion is supported by the vastness settled case law of the Supreme Court of the Czech Republic, the paradoxical particularly of notice, immediate termination of employment, cancel during the trial period or termination of the employment agreement.

The easiest way to termination of employment is to cancel within the trial period, because here the same rules apply for both entities of the employment relationship, the employer and the employee may terminate employment at any time during the probationary period without giving reasons. The agreement is then preferred way on both sides of the employment relationship, especially because it is the only bilateral legal act which is based on the consensus of the Parties. Termination, as a unilateral legal act is then inevitable solution to many situations in which both employees and employers receive. For employers, compared to employees, but there are legal limitations, which must unconditionally be followed, otherwise such behavior has become defective. The employer may give notice to the employee only by law exhaustive list of reasons and it is not possible to give notice without explicitly referred to rescind reason.

Private law was accompanied by a new institute legal consequences of defective hearing, and that is the nothingness of appearance or legal actions. Such undesirable conduct shall be disregarded and occurs when departing from the law, such as. Take unilateral conduct other than in writing.

It is obvious that the dismissal from employment is the most widely used one-sided way of termination of employment. In view of the fact that this is a sensible intervention to status as a party against whom the testimony is directed, the Labour Code series of rules and conditions of termination of employment. These relate primarily to the already mentioned the need to protect the employee, as the weaker party employment relationship.

I think that the legislation responded to the development of society as a whole and continually adapt to this. The Labour Code passed in the last two years a number of amendments, thereby promptly adapt one of the largest recodification of private law. Although our treatment is based on the continental legal culture, it should be noted that the case law plays a significant role and completes the entire legal framework.

11 Prameny a literatura

11.1 Monografie

BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. 227s. ISBN 978-80-7380-443-5

BĚLINA, M. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464s. ISBN 978-80-7400-283-0

BĚLINA, M. - DRÁPAL, B. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015. 1610s. ISBN 978-80-7400-290-8

ELIÁŠ, K., HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Anag, 2014. 1063s. ISBN 978-80-7263-857-4

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2010. 303s. ISBN 978-80-7380-243-1

HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK, M., Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2012. 247s. ISBN 978-80-7263-785-0

HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. Labour Code. Commentary. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 560s. ISBN 978-80-7357-631-8

KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 368s. ISBN 978-80-7502-038-3

LAUTERBURG, D., Core statutes on employment law 2013-14: 2012-2013 ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013. 341S. ISBN 9781137337788

LAVICKÝ, P., a kolektiv. Občanský zákoník I. Obecná část (§1-654). Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 2400s. ISBN 978-80-7400-529-9

PAVLÁTOVÁ, J. Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné. Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. 2013. Plzeň: Aleš Čeněk. s.143-161. ISBN 978-80-7380-443-5

SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce 2015. 11 aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015. 167s. ISBN 978-80-7263-917-5

VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 800s. ISBN 978-80-7478-033-2

11.2 Články a internetové zdroje

LINDOVÁ, J., Pracovněprávní subjektivita nezletilých a rekodifikace soukromého práva. Univerzita Palackého Olomouc 2013. Acta Iuridica Olomucensia. Vědecký časopis právníký. Supplementum na téma: Postavení pracovního práva v rekodifikaci soukromého práva

PAVLÁTOVÁ, J., Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. Masarykova univerzita 2013. Acta Universitatis Brunensis. Sborník příspěvků z mezinárodní konference: Pracovní právo 2013 na téma pracovní právo a nový občanský zákoník.

STRÁNSKÝ, J., Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva. Masarykova univerzita 2013. Acta Universitatis Brunensis. Sborník příspěvků z mezinárodní konference :Pracovní právo 2013 na téma pracovní právo a nový občanský zákoník.

<http://www.acas.org.uk/redundancypayments>

<http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-podle-soudnich-rozhodnuti>

<http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-podle-soudnich-rozhodnuti>

http://www.businessinfo.cz/app/content/files/dokumenty/Navrh_zmen_NOZ-200814.pdf

<http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-slovenskeho-zakoniku-prace-87242.html>

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-en/index.htm)

<http://www.mpsv.cz/cs/1006>

<http://www.pravnilinka.cz/obcansky-zakonik/pravni-jednani-neplatnost-forma-a-vyklad>

11.3 Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ve znění pozdějších předpisů, Ústava ČR
Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších změn a doplňků,
Listina základních práv a svobod
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní
politiku zaměstnanosti
Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
Zákona č. 303/2013 Sb. Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s
přijetím rekodifikace soukromého práva
Stanovisko legislativní rady vlády ze dne 23.6. 2011 č. j. 552/11
Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce
Employment Rights Act 1996
Úmluva mezinárodní organizace práce č. 158/1982

11.4 Judikatura

Nález Ústavního soudu spis. zn. Pl ÚS 83/06, ze dne 12.3. 2008
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 127/2001, ze dne 27. 1. 2001
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1350/2009, ze dne 14.7. 2010
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 3032/2011, ze dne 26.9. 2012
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 191/2009, ze dne 23.2. 2010
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1874/2004, ze dne 2.2. 2005
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2627/2007, ze dne 15.5. 2008
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2032/2002, ze dne 18.7.2003
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2669/2012, ze dne 4.9.2013
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2955/2012, ze dne 15. 1. 2014
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1628/2000, ze dne 25.10.2001
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 752/2013, ze dne 18.12.2014

Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 4213/2009, ze dne 29.7. 2010
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1496/2013, ze dne 21.1. 2014
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2357/2011, ze dne 26.9. 2012
Rozsudek Nejvyššího soudu, spis. zn. 21 Cdo 2638/2004, ze dne 28.6. 2005
Rozsudek Nejvyššího soudu, spis. zn. 21 Cdo 2098/2004, ze dne 8.3.2005
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 138/2003, ze dne 23.5. 2003
Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2596/2011, ze dne 17.10. 2012

12 Přílohy

12.1 Nemoci z povolání

	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Nemoc z olova nebo jeho sloučenin	K položkám č. 1 až 58: Nemoci vznikají při plnění pracovních a služebních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (dále jen „při práci“), při němž je prokázána taková expozice chemickým látkám, jejich sloučeninám a směsím látek, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
2.	Nemoc ze rtuti nebo jejích sloučenin	
3.	Nemoc z arzenu nebo jeho sloučenin	
4.	Nemoc z antimonu nebo jeho sloučenin	
5.	Nemoc z berylia nebo jeho sloučenin	
6.	Nemoc z kadmia nebo jeho sloučenin	
7.	Nemoc z chromu nebo jeho sloučenin	
8.	Nemoc z manganu nebo jeho sloučenin	
9.	Nemoc z niklu nebo jeho sloučenin	
10.	Nemoc z fosforu nebo jeho sloučenin	
11.	Nemoc z vanadu nebo jeho sloučenin	
12.	Nemoc z fluóru nebo jeho sloučenin	
13.	Nemoc z chlóru nebo jeho sloučenin	
14.	Nemoc z ostatních halogenů a jejich sloučenin	
15.	Nemoc ze zinku nebo jeho sloučenin	
16.	Nemoc z mědi nebo jejích sloučenin	
17.	Nemoc z oxidu uhelnatého	
18.	Nemoc z oxidů dusíku	
19.	Nemoc z oxidů síry	
20.	Nemoc z kyanovodíku nebo kyanidů	
21.	Nemoc z izokyanátů	
22.	Nemoc z fosgenu	
23.	Nemoc z boranů	
24.	Nemoc ze sirouhlíku	
25.	Nemoc ze sirovodíku a sulfidů	
26.	Nemoc z amoniaku	
27.	Nemoc z halogenovaných uhlovodíků	
28.	Nemoc z alifatických nebo alicyklických uhlovodíků	

29.	Nemoc z alkoholů
30.	Nemoc z glykolů
31.	Nemoc z éterů a ketonů
32.	Nemoc z formaldehydu a jiných alifatických aldehydů
33.	Nemoc z akrylonitrilu a jiných nitrilů
34.	Nemoc z alifatických nitroderivátů
35.	Nemoc z benzenu
36.	Nemoc z homologů benzenu
37.	Nemoc z naftalenu nebo jeho homologů
38.	Nemoc z vinylbenzenu nebo divinylbenzenu
39.	Nemoc z fenolů, jejich homologů nebo jejich halogenových derivátů
40.	Nemoc z aromatických nitro nebo amino sloučenin
41.	Nemoc z polychlorovaných bifenyľů, dibenzodioxinů a dibenzofuranů
42.	Nemoc z polycyklických kondenzovaných uhlovodíků
43.	Nemoc ze syntetických pyretroidů
44.	Nemoc z dipyridilů
45.	Nemoc z karbamátů
46.	Nemoc ze sloučenin kovů platinové skupiny
47.	Nemoc z thalia nebo jeho sloučenin
48.	Nemoc z barya nebo jeho sloučenin
49.	Nemoc ze sloučenin cínu
50.	Nemoc ze sloučenin selenu a teluru
51.	Nemoc z uranu nebo jeho sloučenin
52.	Nemoc z esterů kyseliny dusičné
53.	Nemoc z anorganických kyselin
54.	Nemoc z etylenoxidu a jiných oxiranů
55.	Nemoc z halogenových alkyleterů nebo aryleterů (bischlormetyleter)
56.	Nemoc z organických kyselin
57.	Nemoc z louhů
58.	Nemoc z dalších látek nebo směsí látek

Kapitola II

Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory

	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Nemoc způsobená ionizujícím zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice ionizujícímu záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
2.	Nemoc způsobená elektromagnetickým zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice elektromagnetickému záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
3.	Zákal čočky způsobený tepelným zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice tepelnému záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
4.	Percepční kochleární vada sluchu způsobená hlukem. U osob do dosažení 30 let věku při celkové ztrátě sluchu dosahující hranici 40 % dle Fowlera. U osob starších 30 let věku se hranice zvyšuje o 1 % za každé 2 roky věku. U osob starších 50 let věku celková ztráta sluchu dosahující hranici 50 % dle Fowlera.	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána nadměrná expozice hluku. Za nadměrnou se zpravidla pokládá taková expozice, při které ekvivalentní hladina hluku po běžnou dobu trvání směny překračuje 85 dB (A) nebo špičková hladina frekvenčně neváženého akustického tlaku překračuje 200 Pa [140 dB (A)].
5.	Nemoc způsobená přetlakem nebo podtlakem okolního prostředí	Nemoc vzniká při práci v přetlaku okolního prostředí nebo v podtlakových komorách.
6.	Sekundární Raynaudův syndrom prstů rukou při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Objektivně prokázaný Raynaudův syndrom nejméně čtyř článků prstů rukou v chladu, ověřený plethysmografickým vyšetřením.	K položkám č. 6 až 8: Nemoci vznikají při práci s pneumatickým nářadím ručně ovládaným nebo při práci s vibrujícími nástroji

		s takovými hodnotami zrychlení vibrací, které jsou podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
7.	Nemoci periferních nervů horních končetin charakteru ischemických nebo úžinových neuropatií při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Ischemické poškození středového nervu, loketního nervu nebo obou nervů, s klinickými příznaky a s patologickým EMG nálezem, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše. Poškození nervů horních končetin charakteru úžinového syndromu s klinickými příznaky a s patologickým EMG nálezem, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše.	
8.	Nemoci kostí a kloubů rukou nebo zápěstí nebo loktů při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Aseptické nekrózy zápěstních nebo zápěstních kůstek nebo izolovaná artróza kloubů ručních, zápěstních nebo loketních, spojené se závažnou poruchou funkce vedoucí k výraznému omezení pracovní schopnosti.	
9.	Nemoci šlach, šlachových pochev, tíhových váčků nebo úponů svalů nebo kloubů končetin z dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování. Objektivními vyšetřovacími metodami potvrzené vleklé formy nemoci vedoucí k výraznému omezení pracovní schopnosti.	K položkám č. 9 a 10: Nemoci vznikají při práci, při které jsou příslušné struktury přetěžovány natolik, že přetěžování je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
10.	Nemoci periferních nervů končetin charakteru úžinového syndromu z dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování s klinickými příznaky a s patologickým nálezem v EMG vyšetření, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše	

Kapitola III

Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobříšnice

	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Silikóza, nebo pneumokonióza uhlokopů: a) s typickými rtg znaky prашných změn od četnosti znaků p 3/3, q 2/2, r 2/2 a výše a všechny formy komplikované pneumokoniózy (A, B, C)	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého, která je podle současných

	dle klasifikace Mezinárodní organizace práce, b) s aktivní tuberkulózou (mykobakteriózou), rtg p 1/1, q 1/1, r 1/1 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce, c) od četnosti znaků p 2/2, q 1/1, r 1/1 při splnění kritérií pro dynamiku onemocnění.	lékařských poznatků příčinou nemoci. K položce č. 1 písm. c) Nemoci vznikají u osob do dosažení 40 let věku, pracujících na pracovištích, na kterých jsou prokazatelně překračovány přípustné expoziční limity pro daný typ fibrogenního prachu, přitom expozice fibrogennímu prachu nepřesáhla 15 let (3000 směn).
2.	Nemoci dýchacích cest, plic, pohrudnice nebo pobřišnice způsobené prachem azbestu: a) azbestóza, rtg znaky prašných změn od četnosti znaků s 2/2, 12/2, u 2/2 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce, b) hyalinóza pohrudnice s ventilační poruchou restrikčního typu, c) mezoteliom, d) rakovina plic, rakovina hrtanu nebo rakovina vaječníků ve spojení s azbestózou od četnosti znaků s 1/1, 11/1, u 1/1 dle klasifikace Mezinárodní organizace práce nebo s hyalinózou pleury.	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice azbestu, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
3.	Pneumokonióza způsobená prachem při výrobě a zpracování tvrdokovů	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu tvrdokovů, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
4.	Pneumokonióza ze svařování, rtg znaky prašných změn od četnosti znaků p 3/3, q 2/2, r 2/2 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice dýmům vznikajícím při svařování elektrickým obloukem, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
5.	Nemoci dýchacích cest a plic způsobené vdechováním kobaltu, cínu, barya, grafitu, hliníku, berylia, antimonu nebo oxidu titaničitého	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice uvedeným chemickým látkám, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
6.	Rakovina plic z radioaktivních látek	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková inhalační expozice radioaktivním látkám, která je podle současných lékařských poznatků příčinou

		nemoci.
7.	Rakovina dýchacích cest a plic způsobená koksárenskými plyny	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice koksárenským plynům, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
8.	Rakovina sliznice nosní nebo vedlejších dutin nosních	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu dřeva, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
9.	Exogenní alergická alveolitida	Nemoc vzniká při práci spojené s vdechováním prachu s antigenním a infekčním účinkem.
10.	Astma bronchiale a alergická onemocnění horních cest dýchacích	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána expozice prachu nebo plynným látkám s alergizujícími nebo iritujícími účinky.
11.	Bronchopulmonální nemoci způsobené prachem bavlny, lnů, konopí, juty nebo sisalu	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána expozice uvedenému prachu.
12.	Rakovina plic ve spojení s pneumokoniózou způsobenou prachem s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého s typickými rtg znaky prašných změn od četnosti znaků p 3/3, q 2/2, r 2/2 a výše dle Mezinárodní organizace práce a všemi formami komplikované pneumokoniózy (A, B, C dle Mezinárodní organizace práce)	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
13.	Chronická obstrukční plicní nemoc s FEV1/FVC méně než 0,70 a FEV1 50% referenčních hodnot nebo méně (CHOPN stadium III)	Nemoc vzniká při těžbě v podzemí černouhelných dolů po dosažení nejméně 80% nejvyšší přípustné expozice a je nově zjištěna nejpozději do dvou let po skončení práce s rizikem fibrogenního prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého.

Kapitola IV

Nemoci z povolání kožní

	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Nemoci kůže způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory	Nemoci vznikají při práci, u níž se uvedené faktory vyskytují a jsou podle současných lékařských poznatků příčinou

	nemoci.
--	---------

Kapitola V

Nemoci z povolání přenosné a parazitární

	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Nemoci přenosné a parazitární	K položkám č. 1 a 2:
2.	Nemoci přenosné ze zvířat na člověka buď přímo nebo prostřednictvím přenašečů	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázáno riziko nákazy.
3.	Nemoci přenosné a parazitární vzniklé v zahraničí	Nemoci vznikají při práci v epidemiologicky obtížných oblastech s rizikem nákazy.

Kapitola VI

Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Těžká hyperkinetická dysfonie, uzlíky na hlasivkách, těžká nedomykavost hlasivek nebo těžká fonastenie, pokud jsou trvalé a znemožňují výkon povolání kladoucího zvýšené nároky na hlas	Nemoci vznikají při práci spojené s vysokou profesionálně podmíněnou hlasovou námahou.