

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Okamžité zrušení pracovněprávních vztahů

Plzeň 2018

Adéla Motejzíkova

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne

.....

Adéla Motejzíkova

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Miroslavu Hromadovi Ph.D. za vedení této diplomové práce, cenné rady a čas, který mi věnoval. Dále chci velmi poděkovat mé rodině a nejbližším za podporu, kterou mi během studia poskytovali.

Obsah

| | |
|--|-----------|
| 1. Úvod | 1 |
| 2. Vymezení základních pojmů | 3 |
| 2.1 Skončení pracovního poměru | 3 |
| 2.1.1 Rozvázání pracovního poměru právním jednáním | 4 |
| 2.1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru..... | 5 |
| 2.1.1.2 Výpověď..... | 6 |
| 2.1.1.3 Zrušení ve zkušební době..... | 9 |
| 2.1.1.4 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance | 11 |
| 2.1.1.5 Skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a okamžité zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr | 12 |
| 2.1.2 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru a skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech..... | 14 |
| 2.1.3 Obecně k okamžitému zrušení pracovního poměru | 17 |
| 3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem | 18 |
| 3.1 Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem | 22 |
| 3.1.1 Trestný čin..... | 22 |
| 3.1.2 Porušení pracovních povinností | 25 |
| 3.1.2.1 Vybraná judikatura z oblasti porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem | 30 |
| 4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem | 37 |
| 4.1 Zdravotní důvody..... | 39 |
| 4.2 Důvody související s nevyplacením mzdy | 40 |
| 5. Postup při okamžitém zrušení pracovního poměru | 44 |
| 5.1 Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru | 44 |
| 5.2 Lhůty při okamžitém zrušení pracovního poměru..... | 45 |
| 5.3 Projednání a souhlas odborové organizace..... | 48 |
| 5.4 Doručování | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 6. Neplatné rozvázání pracovního poměru | 55 |
| 6.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem..... | 56 |
| 6.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem..... | 59 |
| 6.3 Postup při podání určovací žaloby..... | 60 |
| 7. Závěr..... | 62 |
| Resumé | 64 |
| Seznam použité literatury | 66 |
| Knižní literatura | 66 |
| Časopisecká literatura..... | 66 |
| Právní předpisy | 67 |
| Judikatura..... | 67 |

1. Úvod

Za téma mé diplomové práce jsem si zvolila problematiku okamžitého zrušení pracovněprávních vztahů, a to z toho důvodu, že mne pracovní právo zajímá a ráda bych se mu v profesní sféře aktivně věnovala. V průběhu života se prakticky každý člověk ocitne buď v roli zaměstnance, nebo zaměstnavatele, čímž se stává účastníkem pracovněprávního vztahu. Je logické, že tyto vztahy postupem času začínají a končí. Na rozdíl od vzniku pracovního poměru, jehož podstatou je dvoustranné právní jednání, typicky ve formě dohody, skutečnosti, které směřují ke skončení pracovního poměru, jsou vyjma dohody o rozvázání pracovního poměru charakteristické svým jednostranným projevem vůle. Málokdo v dnešní době pracuje celý život na jedné pozici u jednoho zaměstnavatele, a tudíž nejspíše každý bude v průběhu profesního života účastníkem rozvázání pracovního poměru. V případě profesních komplikací a nespokojenosti na pracovišti je pochopitelné, že smluvní strany chtějí mít možnost s druhou smluvní stranou pracovní poměr zákonným způsobem ukončit. Stěžejním právním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který vymezuje konkrétní způsoby rozvázání pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovněprávních vztahů se svým charakterem řadí mezi výjimečné instituty a na jejich užití jsou kladeny přísné požadavky. Po prvotním seznámením s obsahem je dalším cílem této diplomové práce podat v následujících pěti kapitolách a jejich podkapitolách komplexní pohled na tuto problematiku v souladu s platnou právní úpravou. Pro lepší orientaci v problematice skončení pracovního poměru je druhá kapitola této práce zaměřena na komplexní přehled všech způsobů rozvázání pracovního poměru, které zákoník práce poskytuje. Tyto metody rozvázání pracovního poměru jsou ve druhé kapitole ve stručnosti rozebrány a upozorňují především na rozdílnou úpravu oproti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jak již samotný název práce napovídá, problematika okamžitého zrušení se nevztahuje pouze na pracovní poměr, ale na pracovněprávní vztahy obecně, tudíž v druhé kapitole jsou rovněž zmíněny další důvody, kdy je možné použít okamžité zrušení a úprava je zaměřena především na okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Dále je obsahem druhé kapitoly vymezení dalších způsobů skončení pracovního poměru, kdy tyto způsoby souvisí s právními událostmi.

Hlavní pozornost práce je soustředěna do kapitoly třetí a čtvrté, které se zabývají charakterem okamžitého zrušení pracovního poměru, nejdříve za strany zaměstnavatele, poté ze strany zaměstnance. V obou kapitolách jsou podrobně rozebrány zákonné důvody, za kterých lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Ty jsou v zákoníku práce tvořeny kogentními ustanoveními. Tyto důvody jsou tedy striktně dány a při jejich aplikaci se od nich nelze odchýlit. Okamžitému zrušení pracovního poměru se zákoník práce ve větší míře nevěnuje a úprava je obsažena pouze v pár ustanoveních. I z tohoto důvodu je potřeba výklad jednotlivých ustanovení hledat v dostupné literatuře a komentářích. Přestože je zákonná úprava strohá, ne každé ustanovení obsahuje jasné pojmy a s ohledem na neutralitu některých pojmů, které jsou v jednotlivých ustanoveních obsaženy, je k danému tématu bohatá soudní judikatura, která tyto pojmy vysvětluje a stanovuje postupy řešení v obdobných případech.

Vzhledem k závažnosti účinků okamžitého zrušení pracovního poměru, jsou také na formu a obsah okamžitého zrušení kladeny velmi přísné požadavky. Postupu jak správně aplikovat okamžité zrušení v praxi se věnuje kapitola pátá. Ne s každým zaměstnancem může být pracovní poměr okamžitě zrušen a zákoník práce vymezuje skupinu osob, se kterou je okamžité zrušení pracovního poměru zakázáno. Dále se kapitola pátá věnuje době, ve které je možné pracovní poměr zrušit a problematice předchozího projednání a souhlasu odborové organizace. Velmi důležitou podmínkou pro procesní správnost okamžitého zrušení pracovního poměru je řádné doručení písemnosti druhé smluvní straně. I toto téma je obsaženo v páté kapitole.

Poslední šestá kapitola se zabývá neplatným rozvázáním pracovního poměru, kdy je pozornost soustředěna zvláště na neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem a zvláště na neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem. Dále je v kapitole obsaženo, jak správně procesně postupovat, pokud chceme neplatnost rozvázání pracovního poměru namítat u soudu.

Cílem této práce je seznámení čtenáře s problematikou okamžitého zrušení pracovněprávních vztahů, jejich popsání a vysvětlení.

2. Vymezení základních pojmů

2.1 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru má velký dopad především na zaměstnance. Na jeho kariérní a soukromý život. Rozvázáním pracovního poměru definitivně zaniká pracovněprávní vztah. Zaměstnanec skončením pracovního poměru přichází o výdělek, kterým zabezpečuje svoje životní potřeby. Zaměstnavatel přichází o pracovní sílu. S ohledem na postavení zaměstnance jako slabší strany, pobírá zaměstnanec zvláštní ochrany.

Rozvázání pracovního poměru je velmi významnou částí zákoníku práce. Poskytuje možnost zaměstnancům rozvázat pracovní poměr, stejně tak jako jim dává určitou míru jistoty, že pracovní poměr nemůže být lehce rozvázán, pokud zaměstnanec svědomitě plní svoje pracovní úkoly. Zaměstnavatel má možnost ukončit poměr se zaměstnancem, pokud mu jeho provozní podmínky již dále neumožňují zaměstnávat tolik zaměstnanců nebo není se zaměstnancem, jeho práci a výsledky spokojený. Tyto důvody proč a jak by měl být pracovní poměr se zaměstnancem ukončen, jsou striktně dány.

Na rozdíl od uzavření pracovního poměru, skončení nemusí být dvoustranné právní jednání. Zákoník práce taxativně vymezuje podmínky, za kterých může být jednostranně rozvázán pracovní poměr zaměstnavatelem, zaměstnanec není v tomto ohledu ničím limitován. Rozvázáním pracovního poměru nemusí definitivně zanikat všechny práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se zejména o situace, které mají nějaký dopad na oblast ohledně pozdějšího plnění, odměňování, náhrady škody nebo se může jednat o úpravu ochrany osobních údajů po skončení pracovního poměru, o zákazu vynášení citlivých informací.¹

Jak je již zmíněno výše, zaměstnanec se nachází v postavení subjektu, kterému je poskytována zvláštní ochrana, která se prolíná celým zákoníkem práce. Úprava se odráží především v těchto oblastech:

¹ BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo, 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-283-0., 191 s.

- ochrana před okamžitým rozvázáním pracovního poměru,
- ochrana před rozvázáním pracovního poměru zaměstnanců, kteří se nacházejí v tíživé životní situaci,
- poskytnutí finanční kompenzace při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pokud důvodem k rozvázání není osoba zaměstnance,
- vytvoření podmínek pro čerpání finanční podpory z jiných systémů.²

V případech stanovených zákonem se zaměstnanec může nacházet v tzv. ochranné době, kdy s ním podle zákoníku práce nelze rozvázat pracovní poměr. Takto zákon reaguje na složitější životní situace zaměstnance. Jedná se zejména o dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně pracovní neschopným, nebo v případech, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo je na mateřské dovolené. I z těchto důvodů zákoník práce podrobně stanovuje podmínky, které musí být splněny, aby v těchto případech mohlo dojít k rozvázání pracovního poměru.

Skončit pracovní poměr nelze jen tak, vždy je k tomu zapotřebí důvod. Tím je zákonem stanovená právní skutečnost, které třídí učebnice pracovního práva od prof. Běliny do tří oblastí:

- právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru – zde subjekty svou vůlí ovlivňují průběh, je jejich cílem pracovní poměr skončit,
- právní události – události, které jednotlivé subjekty svou vůlí ovlivnit nemohou,
- úřední rozhodnutí – v literatuře bývají často subsumována pod právní události, jelikož vznik úředního rozhodnutí na vůli subjektů nespočívá.³

2.1.1 Rozvázání pracovního poměru právním jednáním

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou projevit svou vůli skončit pracovní poměr. Tento způsob patří k nejdůležitějším a nejčastějším způsobům skončení pracovního poměru. Právní úprava v § 48 zákoníku práce rozeznává tyto způsoby

² HŮRKA, P. Pracovní právo, 2. vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, ISBN 978-80-7380-540-1., 187 s.

³ BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo, 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-283-0., 192 s.

pro rozvázání pracovního poměru, kdy pouze na základě těchto právních jednání může být pracovní poměr rozvázán:

- dohoda,
- výpověď,
- okamžité zrušení,
- zrušení ve zkušební době.

2.1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda je jediným dvoustranným právním jednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které vede k rozvázání pracovního poměru. Zákonnou úpravu nalezneme v § 49 zákoníku práce. V praxi je tento způsob na rozdíl od okamžitého zrušení pro obě strany nejpřívětivějším. Je jen na jejich vůli, co si mezi sebou ujednájí. Na základě vzájemné diskuze a vyjednávání si mohou smluvní strany nastavit podmínky takovým způsobem, aby byly co nejvíce spokojení. Dohoda musí vždy obsahovat datum, ke kterému daný pracovní poměr končí. Ve světle judikatury, může nastat situace, kdy doba, v níž má skončit pracovní poměr dohodou, není sjednána jen jako konkrétní sjednaný den, konkrétní datum. Tato doba může být též vymezena i termíny jako jsou např. doba skončení prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance atd. Vždy to ale musí být formulováno tak, aby nebyly žádné pochybnosti o tom, ke kterému dni má pracovní poměr skončit.⁴

Stejně jako u pracovní smlouvy, i u dohody o rozvázání pracovního poměru je vhodné, aby byla vyhotovena ve dvou provedeních, kdy každá ze stran obdrží jedno. Je tomu tak z důvodu právní jistoty, ale i v tomto případě, pokud by stanovená forma nebyla dodržena, bude to mít za následek pouze relativní neplatnost. Je jen pouze na stranách, jestli si v dohodě uvedou důvody skončení pracovního poměru. Tato podmínka není nijak stanovena ani limitována. V dohodě nemusejí být uvedeny žádné důvody, proč se ta či ona strana rozhodla podat podnět ke skončení pracovního poměru, ale pro zaměstnance je výhodnější, pokud bude uveden důvod tzv. organizační změny nebo zdravotní důvody, kdy zaměstnanec má tímto ze zákona nárok na odstupné.⁵ I v tomto se dohoda liší od okamžitého zrušení;

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. února 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974).

⁵ HŮRKA, P. Pracovní právo, 2. vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, ISBN 978-80-7380-540-1., 191 s.

tam jsou důvody striktně dány a nelze od nich odchýlit, nelze je rozšiřovat ani zužovat a musejí být v písemném vyhotovení vždy uvedeny.

2.1.1.2 *Výpověď*

Výpovědí se rozumí jednostranné právní jednání, jehož výsledkem je po uplynutí výpovědní doby rozvázání pracovního poměru. Ve většině případů, lze předpokládat, že druhá strana s výpovědí nesouhlasí, ale z právního hlediska je to irrelevantní. Za splnění podmínek stanovených zákoníkem práce pracovní poměr skončí i bez vůle druhé strany. Pro výpověď je typické, že pracovní poměr neskončí okamžitě, ani stanoveným dnem, ale skončí až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby.

Základní úpravu nalezneme v § 50 a násl. zákoníku práce. Výpověď se odlišuje od dohody tím, že v rámci ochrany zaměstnance, jsou v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele, taxativně vymezeny důvody, za kterých je možno se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat. V tomto se výpověď shoduje s okamžitým zrušením pracovního poměru, u kterého též musí být splněny zákonné podmínky, kdy lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Důvody, za kterých lze okamžitě zrušit pracovní poměr obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, jsou svým charakterem úzce spojené s důvody, pro které může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce.

U zaměstnance výše uvedené neplatí. Zaměstnanec není limitován žádnými podmínkami a může podat výpověď zaměstnavateli z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.⁶

Výpověď musí být podána písemně, jinak se k ní nepřihlíží a musí být prokazatelně doručena druhé straně. Až od tohoto okamžiku má výpověď účinky s ní spojené. Výpovědní doba trvá obecně 2 měsíce a lze ji na základě dohody obou stran prodloužit. Počítá se od prvního dne následujícího měsíce, ve kterém byla výpověď podána (např. pokud jedna ze stran doručí té druhé výpověď 23. května 2017, výpovědní doba 2 měsíce se začíná počítat od 1. června 2017 a pracovní poměr skončí 31. července 2017).

Kratší výpovědní doba přichází v úvahu s odkazem na § 51a zákoníku práce a to v případě, pokud zaměstnanec podává výpověď v souvislosti s přechodem práv

⁶ Ustanovení § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

a povinností na jiného zaměstnavatele.⁷ Další případ, kdy může být výpovědní doba kratší, nalezneme v problematice ohledně ukončování dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy je v § 77 odst. 4 písm. b) uvedeno, že výpovědní doba je patnáctidenní a začíná dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Výpověď ze strany zaměstnavatele musí obsahovat konkrétně vymezené důvody, ze kterých je výpověď podávána, nestačí pouze odkázat na příslušné ustanovení v zákoníku práce. Tuto podmínku přímo stanovuje zákoník práce v § 50 odst. 4, přičemž důvody, pro které se zaměstnancem pracovní poměr rozvázal, nesmí být dodatečně měněny. Důvody, pro které může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, jsou uvedeny v § 52 zákoníku práce a vždy je vhodné přesně odkázat na konkrétní ustanovení. Pokud by ale celá záležitost ohledně rozvázání pracovního poměru vyústila k jednání před soudem a bylo by zjištěno, že důvody pro které byla výpověď dána, nekoresponduje s ustanoveními, na které je ve výpovědi odkazováno, nevede to k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Soud si na základě skutkového vyličení udělá svůj vlastní názor, právní kvalifikací zaměstnavatele není vůbec vázaný a výpovědní důvody přiřadí ke správnému ustanovení.⁸

Naopak, pokud by zaměstnavatel uvedl ve výpovědi pouze odkaz na určité ustanovení a nevymezil by okolnosti, které ho k tomu vedly, to už by mohl být pro zaměstnavatele problém a vystavil by se riziku neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.⁹

Může nastat situace, kdy jedna ze stran chce výpověď odvolat. Takový postup je možný, ale zákon stanovuje obligatorní podmínky, a to:

- výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé strany,
- odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemný.

Výpovědní důvody lze obecně rozdělit do několika kategorií. Tou první skupinou jsou tzv. organizační důvody vymezené v § 52 písm. a) až c). Ty mohou

⁷ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - II. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 5-6, 39 s.

JOUZA Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin Advokacie*, č. 9/2016, 31 s.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

souviset s rušením zaměstnavatele, s jeho přemístěním nebo i s tím, že se zaměstnanec stává nadbytečným.

Pod písmeny d) a e) jsou vymezeny zdravotní důvody, které souvisejí se zdravotním stavem zaměstnance, který dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci. S tím souvisí povinnost zaměstnavatele nechat na zaměstnance vypracovat potřebný lékařský posudek, kdy poskytovatel pracovnělékařských služeb tento posudek vydá a bude zde zdravotní stav zaměstnance vylíčen. Případný přezkum lékařského posudku má na starost příslušný orgán státní správy.

Poslední výpovědní důvody, které jsou vymezeny pod písmeny f) až h) lze charakterizovat jako důvody spočívající v osobě zaměstnance. V případě § 52 písm. f) se jedná o nesplňování předpokladů pro řádný výkon práce nebo požadavků pro výkon práce, které pro něj vyplývají z pracovních předpisů, přičemž zaměstnavatel nesmí přidělovat zaměstnanci práci, kterou by zaměstnanec vzhledem k zákonným předpokladům nemohl splňovat. Toto ustanovení se vztahuje i na neuspokojivé pracovní výsledky, ale pouze za předpokladu, že zaměstnavatel na tyto nedostatky v průběhu posledních 12 měsíců zaměstnance písemně upozornil, vyzval jej k jejich odstranění a zaměstnanec tak neučinil.¹⁰

Pod písmenem g) spočívají důvody pro výpověď zásadně v chování zaměstnance. Zaměstnavatel může v tomto případě rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr ze stejných důvodů, jako s ním může okamžitě rozvázat pracovní poměr. Lze to souhrnně nazvat jako závažné porušení pracovních povinností. Závažnost se bude posuzovat podle míry intenzity zavinění zaměstnance. Druhým případem, který je uvedený pod písmenem g) je, že se zaměstnanec dopouští soustavného méně závažného porušování pracovní kázně. Obligatorní podmínkou pro výpověď podle tohoto ustanovení je, že zaměstnanec byl v průběhu posledních 6 měsíců písemně upozorněn ve vztahu ke svým prohřeškům, které pro něj vyplývají z pracovních předpisů, že je zde možnost výpovědi. V praxi se pro písemné upozornění používá termín „vytýkací dopis“. *O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři*

¹⁰ HŮRKA, P. Pracovní právo, 2. vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, ISBN 978-80-7380-540-1., 197 s.

porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.¹¹

Posledním důvodem pro výpověď dle § 52 písm. h) zákoníku práce je, když zaměstnanec zvláště hrubým způsobem poruší povinnost, která je stanovena v § 301a a upravuje tzv. jiné povinnosti zaměstnance. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec porušil stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Zaměstnanec má povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.¹²

2.1.1.3 Zrušení ve zkušební době

V tomto případě se jedná o jednostranné jednání. Poskytuje zaměstnavateli i zaměstnanci možnost bez větších problémů ukončit pracovní poměr během tříměsíční zkušební lhůty. Úpravu zrušení pracovního poměru ve zkušební době nalezneme v ustanovení § 66 zákoníku práce a úprava je shodná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Ani jedna ze stran není limitována důvody, pro které lze takto pracovní poměr zrušit. Mohou, ale nemusí důvody uvést, čili uvedení důvodu není obligatorní podmínkou. Naopak je nutné dodržet písemnou formu tohoto jednání. Pokud by písemná forma nebyla dodržena, mělo by to za následek, že se k jednání nepřihlíží, tedy je zdánlivé, neexistující a nemůže k němu vůbec dojít. Stejně jako jiné rozvázání, i zde musí být doručeno druhé straně. Ještě v nedávné době (do konce roku 2011) bylo nutné dle zákoníku práce doručit ono zrušení alespoň 3 dny před skončením pracovního poměru. Tato podmínka byla s účinností od 1. ledna 2012 zrušena a současná právní úprava žádné omezení neobsahuje. Pracovní poměr skončí dnem zrušení, pokud není-li v něm uveden den pozdější.

Jedno omezení ustanovení § 66 zákoníku práce obsahuje. Zrušení může proběhnout v době, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, avšak *zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době*

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

¹² Ustanovení § 301a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

*prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.*¹³

Mimo to, i ve zkušební době platí, že lze se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr jinými způsoby, tedy i ve zkušební době lze se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr vymezený v § 55 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce. Tento postup s sebou přináší pro zaměstnavatele určitá rizika a je na zvážení konkrétního případu, zda je vhodné tento postup použít a není vhodnější využít institutu zrušení ve zkušební době. Musí být vždy naplněn zákonem daný důvod a tento důvod musí být u případného soudního sporu zaměstnavatel schopen dokázat. To se samozřejmě týká i prokázání skutečnosti, že např. v případě okamžitého zrušení ve zkušební době podle § 55 odst. 1 písm. b), porušení pracovní kázně dosáhlo opravdu takové intenzity, že je možné tento institut použít. Touto problematikou ohledně okamžitého zrušení pracovního poměru ve zkušební době se zabýval Nejvyšší soud, kdy v této věci zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnancem, který byl ve zkušební době, aniž by byly splněny zákonné důvody pro okamžité zrušení, kdy na rozdíl od zrušení ve zkušební době žádného skutkového vymezení není třeba. V průběhu soudního řízení o žalobě proti neplatnosti rozvázání pracovního poměru bylo již zaměstnavateli jasné, že s tímto argumentem nemůže obstát a chtěl celou věc překvalifikovat na zrušení ve zkušební době. Neuspěl. Dovolací soud se vyjádřil v tom smyslu, že zrušení ve zkušební době a okamžité zrušení pracovního poměru jsou *dva zcela samostatné způsoby rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem*¹⁴ *zaměstnavatele, které nelze vzájemně zaměňovat.*¹⁵

Ke stejnému názoru došel Nejvyšší soud již v roce 2004. V této věci se Nejvyšší soud zabýval velmi podobnou situací, kdy zaměstnavatel okamžitě rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr ve zkušební době. Nejvyšší soud uvádí, že v případě, že je rozvazovací jednání označeno jako „okamžité zrušení pracovního poměru“ a toto právní jednání splňuje zákonné podmínky pro užití této

¹³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 415 s.

¹⁴ Nyní právní jednání.

¹⁵ Srovnej Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 4355/2009 a BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - II. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 5-6, 39 s.

úpravy, nelze se odvolávat na fakt, že ke zrušení došlo v rámci režimu zrušení ve zkušební době.¹⁶

2.1.1.4 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

Jedním z velmi specifických způsobů, jak lze rozvázat pracovní poměr právním jednáním, je právo okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance ze strany jeho zákonného zástupce. Tento způsob se v českém právním řádu objevil v souvislosti s účinností zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“), tedy od 01. ledna 2014, ale byl součástí právního řádu pouze do 28. února 2017, kdy právní úprava byla zrušena novelou zákoníku práce č. 460/2016 Sb. a od tohoto data zákonný zástupce dotčené oprávnění již nemá. Účinnost tohoto ustanovení trvala poměrně krátkou dobu, ale svým obsahem jistě stojí za zmínku.

V ustanovení § 35 odst. 2 zákona občanského zákoníku bylo vymezeno, že *zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat pracovní poměr nezletilého nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi nezletilým a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.* Ten jiný právní předpis je zákoník práce, konkrétně ustanovení § 56a, které obecné ustanovení v § 35 odst. 2 občanského zákoníku konkretizovalo.

Obecně, dle zákoníku práce se nezletilý může zavázat k výkonu závislé práce, ale musí být starší patnácti let a jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. To přináší omezení, které bylo vymezené ve výše zmiňovaném ustanovení § 56a zákoníku práce, kde bylo stanoveno, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, byl oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance. Muselo se ale jednat o situaci, kdy byl tento postup nutný v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. Nikde není v zákoně přesně vymezeno, kdo oním zákonným zástupcem je, ale ve většině případů se jednalo o rodiče nezletilého zaměstnance. Tento způsob je takové promítání rodičovské odpovědnosti v praxi. Práva a povinnosti rodičů spočívají v péči o dítě, v zajišťování jeho výchovy a vzdělání. Proto tedy, pokud zákonný zástupce nabyt

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. června 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

dojmu, že zvolené zaměstnání je na újmu nezletilého, jeho vzdělání, vývoji a zdraví, mohl za splnění výše uvedených podmínek okamžitě zrušit pracovní poměr za nezletilého.

K tomu musela být splněna další podmínka. Aby bylo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zákonného zástupce nezletilého platné, vyžaduje se přivolení soudu. Soud mohl vyjádřit svůj souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru nezletilého jeho zákonným zástupcem pouze, pokud byly splněny výše uvedené podmínky, tedy to bylo nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. Vždy záleželo na konkrétním uvážení soudu, zda přivolí ke zrušení pracovního poměru a to, bylo-li to třeba, i bez souhlasu nezletilého zaměstnance. Poslední podmínkou, která musela být splněna, aby byl pracovní poměr rozváznán bylo, že zákonný zástupce byl povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

2.1.1.5 Skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a okamžité zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Ve smyslu novelizace zákoníku práce s účinností od 1. října 2015, došlo k úpravě skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nová úprava je velmi podobná úpravě skončení pracovního poměru. Buďto může být úprava skončení upravena přímo v dohodě, nebo se mohou smluvní strany na ukončení dohodnout s konkrétním datem skončení. Poslední možností je výpověď. Její základní úprava je shodná s výpovědí pracovního poměru a vztahuje se jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele. Opět se jedná o jednostranné rozvázání a to buď z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu. Zde nalézáme první rozdíl oproti úpravě výpovědi u pracovního poměru, kdy v tomto případě zaměstnavatel není omezen žádnými zákonnými výpovědními důvody, pro které může výpověď dát.

Dá se říci, že se dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr stále nevěnuje tolik pozornosti jako „klasickému“ pracovnímu poměru, a tak i zákonná úprava je spíše užší, např. v zákoníku práce nenalezneme žádnou ochranu zaměstnance ve smyslu zákazu výpovědi, či zde není zakotvena problematika odstupného, které se v těchto případech neposkytuje.¹⁷

¹⁷ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 200 s.

Naopak, co je shodné, je povinnost dodržet písemnou formu jednání. Ustanovení § 77 odst. 4 zákoníku práce bylo včleněno do právního řádu s velkou rekonstrukcí soukromého práva a účinností nového občanského zákoníku. Nově je vyžadována písemná forma, a to jak u výpovědi, i u okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. V případě jejího nedodržení má za následek zdánlivost těchto jednání.¹⁸ Dále musí být dodržena výpovědní doba, která má svá specifika. Je o poznání kratší – trvá pouze 15 dní a začíná běžet dnem, kdy byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně.¹⁹

V současné právní úpravě je vymezena možnost okamžitého zrušení dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti. Konkrétní znění pro okamžité zrušení dohod nalezneme v § 77 odst. 4 písm. c) zákoníku práce: „*okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr*“. Ve své podstatě to znamená, že pokud by chtěl zaměstnavatel nebo zaměstnanec využít tohoto způsobu zrušení pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je nutné v rozvazovacím jednání vymezit důvody, které uvádí zákoník práce v § 55 a § 56 pro okamžité zrušení pracovního poměru. Tato možnost není v praxi hojně užívaným institutem. Konkrétně s ohledem na ustanovení § 56 je tato možnost skoro až zbytečná vzhledem k délce naplnění zákonných důvodů pro okamžité zrušení specifikované v tomto ustanovení. Je mnohem rychlejší a efektivnější zrušit pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce bez vazby na předepsaný důvod.²⁰

Dále je vhodné zmínit i (dnes již neúčinné) ustanovení § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce, které umožňovalo zrušit dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce též zákonnému zástupci. Úprava byla velmi obdobná té, která upravovala tuto možnost u klasických pracovních poměrů (viz pár řádků výše) a vztahovala se k případům, kdy byl nezletilý starší 16 let zaměstnán v rámci dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. I zde s účinností do 27. února 2017 bylo

¹⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, 128 s.

¹⁹ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 200 s.

²⁰ BUKOVJAN, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - I. část. *Praktická personalistika*, roč. 2017, č. 3-4, 28-30 s.

možné okamžitě zrušit dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce zákonným zástupcem, pokud to bylo nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. Stejně tak muselo být splněno, že k tomuto jednání bylo nutné přivolení soudu, kdy zákonný zástupce byl povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilému a následné přivolení soudu zaměstnanci. Novelou vyhlášenou ve Sbírce zákonů pod číslem 460/2016 byla právní úprava zrušena.²¹

2.1.2 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru a skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech

Vyjma rozvázání pracovního poměru právním jednáním, stojí za zmínku též rozvázání pracovního poměru, které není závislé na vnějším projevu vůle jedné ze smluvních stran. Tyto právní události není člověk schopen jakkoli ovlivnit. Mezi tyto právní události řadíme:

- *smrt zaměstnance,*
- *smrt zaměstnavatele,*
- *uplynutí doby,*
- *dosažení věkové hranice.*

Smrt zaměstnance

Aby mohl vůbec nějaký pracovní poměr reálně fungovat, je třeba, aby byly splněny podmínky existence subjektů v tomto právním vztahu, čili musí být obsazeno postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Na situaci, kdy bez ničí viny postrádá právní vztah jednoho ze subjektů, reaguje úprava obsažená v zákoníku práce. Smrtí zaměstnance právní vztah logicky zaniká. To vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen konat práci pro zaměstnavatele osobně. Tím ale ve smyslu § 328 zákoníku práce nezanikají peněžité nároky. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Ale ani nezaniká nárok zaměstnavatele

²¹ Srovnej BUKOVJAN, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - I. část. *Praktická personalistika*, roč. 2017, č. 3-4, 28-30 s. a BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 510 s.

vůči zaměstnanci v případě nevyplacené náhrady za způsobenou škodu zaměstnancem.²²

Smrt zaměstnavatele

Obdobná situace nastává i v případě úmrtí zaměstnavatele. Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, tak se užije úprava § 342 zákoníku práce a pracovní poměr smrtí zaměstnavatele končí. Není důležité, kdy se zaměstnanec o smrti dozví, pracovní poměr skončí okamžikem smrti zaměstnavatele. Výjimkou v této úpravě jsou případy, kdy je podle § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon²³ v živnosti pokračováno jinou osobou.

Uplynutí doby

V případě uplynutí času lze zmínit skončení pracovního poměru na dobu určitou. Přestože jde o volné plynutí času, míru ovlivnění na základě právního jednání v tomto institutu lze spatřovat v tom, že strany si již dopředu sjednaly, jakým způsobem tento pracovní poměr skončí. Je zde dopředu dané časové omezení, termín, který dopředu určuje skončení pracovního poměru. Pokud je pracovní poměr omezen po dobu určitých prací, končí pracovní poměr dokonáním těchto prací. Tím ale není vyloučena možnost pracovní poměr rozvázat i jinými zákonnými způsoby, které se běžně aplikují na rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou.

Dosažení věkové hranice

Velmi specifickou úpravou je skončení pracovněprávních vztahů dosažením věkové hranice, kterou zmiňuje ve své učebnici Prof. Bělina. Věková hranice zásadně není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru. Dosažení této věkové hranice není výpovědním důvodem ve smyslu § 52 zákoníku práce, kdy toto ustanovení žádný takový výpovědní důvod neobsahuje. Podstatu úpravy musíme hledat ve zvláštních právních předpisech, které se vztahují ke specifickým profesím. V prvním případě zmíním úpravu obsaženou v zákoně č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví v § 94 písm. a), že funkce soudce zaniká uplynutím kalendářního roku, v němž soudce

²² BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo, 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-283-0., 200 s.

²³ HŮRKA, P. Pracovní právo, 2. vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, ISBN 978-80-7380-540-1., 189 s.

dosáhl věku 70 let. Dále lze zmínit zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, kde § 21 odst. 1 písm. f) rovněž stanovuje, že funkce státního zástupce zaniká 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zástupce dosáhne věku 70 let.

Prof. Bělina se dále ve své učebnici zabývá různými způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech, kdy zmiňuje skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí. Tyto případy tvoří poslední skupinu a v praxi jsou velmi ojedinělé. Úprava se vztahuje pouze na cizince a osoby bez státní příslušnosti. Jsou upraveny v § 48 odst. 3 zákoníku práce. Pokud nedošlo ke skončení pracovního poměru jiným způsobem, pracovní poměr těchto osob končí:

- dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání podle zvláštního právního předpisu.

Kromě výše uvedeného, dalším způsobem je skončení pracovního poměru založeného jmenováním. Nejedná se o běžné rozvázání pracovního poměru, ale pouze o určitou odchylku. Jak ze samotného názvu vyplývá, úprava se vztahuje pouze na případy skončení pracovního poměru vedoucích pracovníků, kteří byli na svou pracovní pozici jmenováni. Odvoláním ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Dochází pouze ke změně druhu vykonávané práce. Následně se zaměstnavatel se zaměstnancem musí dohodnout, na jakou jinou vhodnou pozici lze zaměstnance zařadit. Vždy se musí brát ohled na zaměstnancův zdravotní stav (s výkonem nového druhu práce souvisí i nová zdravotní prohlídka) a jiné další kvalifikační předpoklady. Pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou pracovní pozici, nebo zaměstnanec nabídnutou pozici odmítne, je dán důvod pro výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Základ pro odvolání z funkce a vzdání se funkce je vymezen v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Vyjma této obecné úpravy, lze postupovat v souladu § 73 odst. 2 zákoníku práce, kdy je dána možnost odvolání z funkce dohodou. Tato dohoda musí připouštět možnost pro vedoucího

zaměstnanec se takového místa vzdát. Užití tohoto způsobu je vázáno na podmínky stanovené v § 73 odst. 3 zákoníku práce, kde je taxativně vyjmenováno, kdo je pro účely výše uvedeného považován za vedoucího pracovníka.

2.1.3 Obecně k okamžitému zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, které směřuje ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhé smluvní straně a je vymezeno v § 55 a § 56 zákoníku práce. Jedná se o zcela výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. Dle charakteru důvodů, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, lze na tento institut nahlížet jako na jistý druh sankce pro druhou smluvní stranu. Důvodem je to, že jedna ze stran výrazně neplní své povinnosti, kterých je povinna.

Hlavním rozdílem od výpovědi je to, že zde není výpovědní doba a pracovní poměr končí ihned. Smluvní strany se na okamžité zrušení pracovního poměru nemohou dopředu připravit. Proto je zcela zbytečné přidávat nějaký jiný časový údaj o konci pracovního poměru, protože končí zákonným způsobem.²⁴ Zákoník práce podává taxativní výklad důvodů, ze kterých je možno okamžitě pracovní poměr rozvázat, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Od tohoto není možno se odchýlit. S tím souvisí i to, že je nutné vždy přesně skutkově vymežit, z jakých důvodů je pracovní poměr okamžitě rozvazován. Tento důvod musí být vymezen tak, aby nebylo možné ho zaměnit s jiným důvodem. S ohledem na rychlost celého procesu je zcela logické, že důvod, pro který je pracovní poměr okamžitě zrušen, nesmí být dodatečně měněn. Dále musí být splněna podmínka včasnosti, takže v zákonem stanovené lhůtě musí být písemnost doručena druhé smluvní straně. V případě, že by některá z náležitostí nebyla splněna, okamžité rozvázání pracovního poměru by bylo neplatné.²⁵

²⁴ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7., 130 s.

²⁵ BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo, 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-283-0., 196 s.

3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Právní úprava okamžitého zrušení pracovněprávních vztahů je obsažena v hlavě IV. zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 55, kdy jsou zaměstnavateli poskytovány dva důvody, za kterých lze se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat. Úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem vůči zaměstnanci lze užít pouze ve výjimečných případech. Výjimečnost tohoto institutu je dána již v samotném znění zákoníku práce, kdy je v § 55 odst. 1 přímo stanoveno, že „Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy...“. Aby bylo možné mluvit o výjimečnosti, je nutné posoudit, zda v charakteru jednání zaměstnance lze tuto výjimečnost spatřovat. Především se jedná o tak závažné situace, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby i nadále zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.²⁶ Charakter jednání dosahuje takového rozměru, že je další zaměstnávání zaměstnance pro zaměstnavatele neúnosné.²⁷ Zákonodárce tedy v tomto případě vložil do rukou zaměstnavatele možnost v ojedinělých případech užít tohoto institutu a je pouze na zaměstnavateli, zda se po naplnění důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru rozhodne okamžitě se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, nebo zda zvolí výpověď s dvouměsíční výpovědní dobou, či se na rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem dohodne.²⁸

Zákon blíže nespecifikuje, z jakých hledisek by se při posuzování závažnosti a výjimečnosti mělo vycházet. Vždy bude záležet přímo na konkrétní situaci, na konkrétních důvodech proč k rozvázání pracovního poměru došlo. Stojí proti sobě dva protipóly a to, jaký dopad na plnění funkcí má celá situace pro zaměstnavatele, na druhé straně je třeba se zaměřit na otázku, jak významný dopad by to byl pro zaměstnance, s ohledem na jeho osobní a rodinný život, či vzhledem k jeho majetkovým poměrům. Posuzuje se i celkový postoj zaměstnance k plnění jemu svěřených úkolů, jaké byly a jsou jeho dosavadní pracovní výsledky.

Z praktického hlediska je zcela irrelevantní, jakým způsobem byl pracovní poměr založen. Okamžitě zrušit lze bez výjimky každý pracovní poměr. Úprava se

²⁶ Rozhodnutí Vrchního soudu ČR ze dne 23. května 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994.

²⁷ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. února 1971, sp. zn. 2 Cz 8/1971 (R 17/1972).

²⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 360 s.

vztahuje také na situace, kdy byl pracovník na svou pozici jmenován.²⁹ K tomuto se vyjádřil Nejvyšší soud, který judikoval, že s pracovníkem, který byl na svou pozici jmenován, lze rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením, aniž by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec ze své funkce odvolán nebo se jí musel předtím vzdát.³⁰

Okamžitému zrušení pracovního poměru nebrání ani fakt, že zaměstnanec již od zaměstnavatele dostal výpověď. Může nastat situace, kdy například: zaměstnanec dostal od zaměstnavatele výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky. Po obdržení této výpovědi zaměstnanec namítal neplatnost rozvázání pracovního poměru a v souvislosti s tím v průběhu výpovědní doby přestal plnit své pracovní povinnosti, které pro něj vyplývaly z pracovních předpisů tím, že se odmítal do zaměstnání dostavit. Zaměstnavatel tohoto zaměstnance urgoval, aby začal plnit své povinnosti, avšak zaměstnanec stále odmítal se do práce dostavit. Zaměstnavatel zaměstnancovo chování kvalifikoval jako dlouhodobou neomluvenou absenci a ještě v průběhu výpovědní doby se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě zrušil.³¹ Je pochopitelné, že v takových případech zaměstnavatel již opravdu nechce zaměstnance dále zaměstnávat a výpovědní doba se zdá být zaměstnavateli dlouhá. Zákoník práce neobsahuje v tomto směru žádné omezení, kdy by určité rozvázání pracovního poměru znamenalo nemožnost s tímto zaměstnancem pracovní poměr rozvázat jiným právním jednáním.

Ke stejnému právnímu názoru došel Nejvyšší soud, který před více než 20 lety ve svém rozsudku judikoval, že v zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru bylo neplatné jen proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon.³² Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují), jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.³³

²⁹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 361 s.

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. května 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005 (R 42/2007).

³¹ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 131 s.

³² Nyní právní jednání.

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. září 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/1997.

Jak je již vymezeno výše, aby bylo okamžité zrušení pracovního poměru účinné, musí být splněny určité hmotněprávní podmínky. Tyto podmínky mohou být obecné a zvláštní a jsou rozdílné pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mezi obecné podmínky lze zařadit především nutnost, aby byl projev vůle učiněn osobou, která má k tomuto jednání oprávnění. Jednání by mělo být svobodné, určité, jasné a srozumitelné.³⁴ Zákon přesně vymezuje, které zvláštní podmínky musí v těchto případech nastat. Mezi formální znaky tedy patří obligatorní písemná forma právního jednání, kdy konkrétní projev vůle musí být zachycen na konkrétní listině, a to včetně podpisu k tomuto jednání oprávněné osoby.³⁵

Další obligatorní hmotněprávní podmínkou je přesné vymezení zákonného důvodu, pro který je zaměstnavatel oprávněn se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě zrušit. Zákoník práce v této oblasti podává taxativní výčet důvodů, které nesmějí být nijak zaměstnavatelem rozšiřovány a tyto důvody musejí být v konkrétním okamžitém zrušení popsány a vylíčeny takovým způsobem, aby je nebylo možné později zaměňovat s jinými důvody, a nesmějí být zaměstnavatelem dodatečně měněny. Zaměstnanec musí nebo měl by být schopen pochopit, jaké jeho chování vedlo zaměstnavatele k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru. Bez splnění skutkového vymezení důvodu, které zaměstnavatele vedly k okamžitému zrušení pracovního poměru a nedodržení povinnosti právní jednání provést v písemné formě, se k takovému jednání s ohledem na ustanovení § 60 zákoníku práce nepřihlíží a je bez právním důsledků. V souvislosti s písemnou formou okamžitého zrušení souvisí i problematika doručování písemnosti, kdy zaměstnavatel postupuje v souladu s obecnými ustanoveními ohledně doručování, viz § 334 zákoníku práce a násl., a to vždy do vlastních rukou. Zaměstnavatel musí být rovněž schopen prokázat, že k doručení skutečně došlo a měl by dodržovat zákonem stanovené lhůty.³⁶ Tématu doručování je v práci věnována samostatná kapitola.

³⁴ GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 354 s.

³⁵ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 361 s.

³⁶ GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 354 s.

Pokud se ještě vrátím k výše zmiňované výjimečnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, lze na tuto výjimečnost nahlížet i z pohledu okamžiku zrušení. V případech okamžitého zrušení se vždy jedná pouze o jednostranné právní jednání a účinky s tím spojené nastávají okamžitě po doručení, čili pracovní poměr končí dnem doručení písemného vyhotovení druhé smluvní straně, a to i v případě, že je v písemnosti uvedeno něco jiného. Uvedu příklad: pokud zaměstnavatel v písemnosti uvede, že pracovní poměr končí 1. července, ale písemnost doručí zaměstnanci již 26. června, zaměstnavatelem vymezené datum není vůbec právně závazné a pracovní poměr skončí, bez ohledu na termínu stanoveném zaměstnavatelem, již v červnu. Zaměstnavatel tedy nemá možnost v písemném vyhotovení ovlivnit přesné datum rozvázání pracovního poměru, pouze pokud by si dle svých potřeb vymezil konkrétní datum, kdy bude zaměstnanci rozvazovací právní jednání doručovat.³⁷

V zákoníku práce nenalezneme žádné ustanovení, které by upravovalo možnost odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Vzhledem k tomu, jak rychle (resp. okamžitě) nastává okamžik ukončení pracovního poměru, byla by tato úprava nelogická. Tím se liší okamžité zrušení od úpravy výpovědi, která vzhledem ke dvouměsíční výpovědní době tuto eventuální možnost odvolání nebo též „zpětvzetí“ obsahuje.³⁸ Problematikou odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru se v minulosti zabýval Městský soud v Brně, který judikoval, že i v případě, kdy po okamžitém zrušení pracovního poměru dá zaměstnavatel zaměstnanci ještě výpověď, neznamená to, že by zaměstnavatel uznával neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebo že by v důsledku podání výpovědi zaměstnanci dříve učiněné okamžité zrušení pracovního poměru odvolal. Tento judikát ještě více zdůraznil, že okamžité zrušení nelze platně odvolat.³⁹

Jak je již uvedeno v jiné kapitole, okamžitě zrušit pracovní poměr lze i ve zkušební době, ale touto problematikou se v této části práce již zabývat nebudu.

³⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 361 s.

³⁸ GALVAS, M. Malá poznámka k problému tzv. „zpětvzetí“ okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*. 1998, roč. IV., č. 5, 8 s.

³⁹ Rozhodnutí Městského soudu v Brně ze dne 2. dubna 1996, sp. zn. 49 C 437/1994.

3.1 Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Důvody pro okamžité zrušení vymezuje zákoník práce v § 55 odst. 1 písm.

a) a b) a vztahuje se na případy kdy:

- a) *byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 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,*
- b) *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.*

Tyto zákonné důvody spolu nikterak nesouvisí. Jedná se o dva zcela samostatné důvody, nejsou na sebe vázány a lze je užít odděleně. Bylo by nesprávné tvrdit, že by porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dosahovalo zvláště hrubé intenzity jen v situaci, kdy by toto jednání bylo srovnatelné s jednáním, které naplňuje skutkovou podstatu trestného činu, za který by byl zaměstnanec odsouzen, jak je tomu uvedeno v § 55 odst. 1 písm. a).⁴⁰ V případech okamžitého zrušení pracovního poměru se vždy jedná o jistou výsadu, kterou zákoník práce zaměstnavateli poskytuje. Je tedy jen a pouze na zaměstnavateli, zda této možnosti využije. Jedná se o zaměstnavatelovo právo, nikoliv povinnost. Takže i když zaměstnanec svým jednáním naplnil důvody uvedené v § 55 odst. 1 písm. a), je varianta okamžitého zrušení pracovního poměru čistě v rukou zaměstnavatele a i po naplnění těchto zákonných důvodů nemusí zaměstnavatel se zaměstnancem vůbec pracovní poměr rozvázat.

3.1.1 Trestný čin

První rozvazovací důvod je vymezen v § 55 odst. 1 písm. a) a souvisí s úmyslnou trestnou činností páchanou zaměstnancem. Toto ustanovení obsahuje dvě rozdílné skutkové podstaty okamžitého zrušení pracovního poměru. V těchto případech dochází k závažnému narušení vzájemných vztahů mezi

⁴⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 362 s.

zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec svým chováním může ztratit důvěru zaměstnavatele a zaměstnavatel může mít obavy z dalšího páčání trestné činnosti ze strany zaměstnance. Negativní důsledky se mohou projevit i ve sféře vztahů zaměstnavatele s jeho klientelou a pověstí dobrého jména zaměstnavatele.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr rozvázat za situace, kdy byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku. Musí ale být splněna podmínka, aby tento odsuzující rozsudek již byl pravomocný, tedy se jedná o takové rozhodnutí, proti kterému nelze podat žádný řádný opravný prostředek a s ohledem na základní zásadu trestního řízení - tedy presumpci nevinny, není dostačujícím důvodem pro okamžité zrušení to, že je zaměstnanec pro tento trestný čin zatím pouze vyšetřován, byl obviněn, již proběhlo trestní řízení, ale trestní řízení ještě pravomocně neskončilo.⁴¹ Pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen za nedbalostní trestní čin, tuto úpravu zaměstnavatel nemůže použít. V rámci tohoto ustanovení není pro okamžité zrušení pracovního poměru důležité, zda došlo k trestnému činu přímo v souvislosti s plněním svěřených pracovních úkolů nebo tak k němu došlo absolutně bez souvislosti s pracovními úkoly.

Aby tedy zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr ve světle prvního způsobu obsaženého v ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce musí být kumulativně splněny následující podmínky:

- pravomocné odsouzení zaměstnance,
- úmyslný trestný čin,
- nepodmíněný trest odnětí svobody,
- trest odnětí svobody uložený na dobu delší než jeden rok.

Tím se první způsob liší o druhého, kde k trestné činnosti musí dojít přímo při plnění pracovních úkolů. Dalším rozdílem je doba odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, kde ve druhém případě postačí odsouzení na dobu nejméně 6 měsíců. Co je naopak shodné, je existence pravomocného rozsudku a uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody. Dále musí být trestný čin opět úmyslný a

⁴¹ GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 355 s.

nepostačí, že byl trestný čin spáchan nedbalostně.⁴² Posouzení trestnosti daného činu spadá pod úpravu obsaženou v zákoně č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, který v § 13 vymezuje legální definici toho, co je to trestný čin.

Pro posouzení, zda byla naplněna druhá skutková podstata ustanovení § 55 odst. 1 písm. a), musí být kumulativně splněno pět podmínek:

- pravomocné odsouzení zaměstnance,
- úmyslný trestný čin,
- trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- nepodmíněný trest odnětí svobody,
- trest odnětí svobody uložený v délce nejméně šest měsíců.

Zákonnou definici pro termín „plnění pracovních úkolů“ vymezuje zákoník práce, kdy plněním pracovních úkolů je výkon pracovní povinnosti vyplývající z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.⁴³ Aby se určité chování mohlo podřadit pod situaci, která vznikla při plnění pracovních úkolů, je nutné posoudit, zda ta konkrétní činnost je z hlediska věcného, místního a časového objektivně činností, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává.⁴⁴

S ohledem na výše uvedené, je jistě vhodné zmínit, že v okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozví, že je proti jeho zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím došlo ke škodě na majetku zaměstnavatele, může zaměstnavatel zaměstnance ve smyslu § 41 odst. 2 písm. b) zákoníku práce převést na jinou práci, a to až do doby, než bude trestní řízení pravomocně skončeno. S převedením na jiný druh práce jako jistý typ sankce pro podezřelého zaměstnance, souvisí otázka snížení mzdy nebo platu zaměstnance za tuto práci, jelikož výše odměňování se odvíjí od tohoto konkrétního druhu práce, na kterou byl

⁴² GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 355 s.

⁴³ Ustanovení § 273 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013.

zaměstnanec převeden. V případě, že zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.⁴⁵

Co ale dělat v případech, kdy byl na základě pravomocného rozsudku zaměstnanci okamžitě zrušen pracovní poměr a tento rozsudek byl následně zrušen? Důsledky obecně platné zásady, že právní jednání je třeba posuzovat podle stavu, který tu byl v době, kdy byl vůči adresátovi učiněn, se projevuje též v úpravě okamžitého zrušení pracovního poměru, kdy dodatečné zrušení pravomocného odsuzujícího rozsudku, který vydal Nejvyšší soud v rámci řízení o stížnosti proti porušení zákona nebo též u dovolání a zrušení viny zaměstnance nemá v praxi žádný vliv na účinky spojené s okamžitým zrušení pracovního poměru, pokud byl tento zrušovací projev vůle proveden v souladu se zákonem.⁴⁶

3.1.2 Porušení pracovních povinností

Druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je vymezen v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a souvisí s chováním zaměstnance, který zvláště hrubým způsobem porušil své povinnosti, které pro něj s ohledem na charakter jeho vykonávané práci vyplývají z právních předpisů. Je třeba vyšší intenzity porušení pracovních povinností. V této věci Ústavní soud dovedl, že *„dává-li zaměstnanec zřetelně najevo, že odmítá vykonávat práci podle pracovní smlouvy, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby čekal, až se zaměstnanec dopustí neomluvené nepřítomnosti na pracovišti ve větším rozsahu“*.⁴⁷ Vyšší intenzitu lze spatřovat také v případech, kdy zaměstnanec úmyslně porušuje povinnost konat práci podle pracovní smlouvy, a pokud své jednání nezmění ani po ústní a písemné výtce.⁴⁸ Do 1. ledna 2007 jsme mohli tento dlouhý termín *„povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“* nalézt v zákoníku práce pod

⁴⁵ Ustanovení § 132 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁶ Srovnej BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 367 s. a S III, 42 s.

⁴⁷ Srovnej Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21. dubna 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03 a HROMADA, M. Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7., 127 s.

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. října 2014, sp. zn. 1822/2013.

kratším pojmem – pracovní kázeň. Nejvyšší soud judikoval, že mezi těmito pojmy není věcného rozdílu,⁴⁹ a proto je možné dřívější judikaturu, která se vztahovala k pojmu „pracovní kázeň“ aplikovat i na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Aby bylo možné použít tento zrušovací důvod, musí být tedy kumulativně splněny 2 podmínky. Zaměstnanec musí porušit povinnost, která pro něj vyplývá z právních předpisů, který se vztahuje k jemu vykonávané práci a dále toto porušení musí dosahovat stupně zvláště hrubé intenzity.⁵⁰ Je třeba říct, že skutkové podstaty těchto zrušovacích důvodů nejsou příliš konkrétní. Je zde ponechán velký prostor pro individuální zvážení situace, zda tyto důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) byly skutečně naplněny. Ke stejnému názoru došel i Nejvyšší soud, který judikoval, že: *Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b)⁵¹ zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.*⁵²

Povinnosti zaměstnance v první řadě vyplývají přímo z dikce zákona, který na vícero místech obsahuje různé povinnosti pro zaměstnance. Základní povinnosti zaměstnance nalezneme v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b), kde je vymezena povinnost zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat práci osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Další povinnosti vymezuje např. ustanovení § 301 zákoníku práce. Pro ukázkou: zaměstnanec musí pracovat řádně, podle svých schopností a sil. Dále musí využívat celou pracovní dobu k plnění úkolů, musí pracovat kvalitně a plnit včas zadané úkoly. Musí dodržovat i jiné předpisy, se kterými ale musí být dopředu seznámen. Ty se mohou vztahovat k bezpečnosti a ochraně práce na pracovišti, dále k řádnému hospodaření se svěřenými prostředky a v neposlední řadě kupříkladu k ochraně majetku zaměstnavatele před poškozením,

⁴⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007.

⁵⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 364 s.

⁵¹ Nyní ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000.

ztrátou, zničením a zneužitím.⁵³ Škodu na majetku může zaměstnanec zaměstnavateli způsobit samozřejmě i v mimopracovní době. Touto otázkou se zabýval Nejvyšší soud, který dospěl k závěru, že jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené v § 73 odst. 1 písm. d)⁵⁴ zákoníku práce ve znění účinném do 1. ledna 2007.⁵⁵

Rozdílné a přísnější nároky na pracovní povinnosti se mohou vztahovat především na vedoucí zaměstnance, na zaměstnance zaměstnané ve veřejném sektoru, či se mohou vztahovat ke konkrétnímu zaměstnanci ve vztahu ke konkrétnímu druhu práce, kterou on vykonává. V případě, že zaměstnanec pracuje jako řidič, je povinen dodržovat vyjma obecných právních předpisů i předpisy, které s výkonem jeho druhu práce přímo souvisejí. Tímto předpisem může být například zákon č. 361/2000 Sb., o silničním provozu a s ním související vyhláška č. 294/2015 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích.⁵⁶

V případě, že je potřeba další povinnosti dořešit se zaměstnancem individuálně, je možné specifikovat to v pracovní smlouvě, případně formou dodatku k pracovní smlouvě. Dodatek je pro zaměstnavatele výhodnější, jelikož při nějaké změně nemusí měnit celou pracovní smlouvu, ale pouze změnit konkrétní dodatek. Dále mohou pro zaměstnance vyplývat povinnosti z pracovního řádu, či z pokynu nadřízeného pracovníka.

Pokud byl zaměstnanec poslán na pracovní cestu, měl by si uvědomit, že i na pracovní cestě by měl dodržovat pracovní povinnosti. Jestliže k nějakému porušení povinností došlo, je třeba zvážit, zda k tomu porušení došlo při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný vztah k výkonu závislé práce.⁵⁷ Obdobný vztah k plnění a porušení pracovních povinností lze dovodit v případech, kdy zaměstnanec po skončení pracovní doby jel služebním automobilem do místa svého bydliště.⁵⁸

⁵³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 364 s.

⁵⁴ Nyní ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce.

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005 (R 86/2006).

⁵⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 364 s.

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. března 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002 (R 92/2003).

Specifickou úpravu zvláštních povinností vymezuje v § 301a zákoník práce, ale tyto povinnosti nelze podřadit pod kategorii, která se týká „jím vykonávané práci“, a proto toto porušení povinností nelze použít jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b), ale pouze pro výpověď dle § 52 písm. h).⁵⁹

Jak je již napsáno výše, ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) spadá do skupiny právních norem s relativně neurčitou hypotézou. Zákon nikde nedefinuje, v jakém jednání je spatřováno porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Při případném soudním sporu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, pouze soud bude oprávněn hypotézu vymezit tak, aby rozhodnutí odpovídalo tomu, zda je spravedlivé požadovat další pokračování pracovního poměru. Tím ale samozřejmě nedochází k zániku povinnosti zaměstnavatele dopředu zvážit, jak v tomto konkrétním případě relativně neurčitou hypotézu vymezí.⁶⁰ Před tím, než zaměstnavatel učiní projev vůle okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, musí mít zaměstnavatel zjištěn důvod pro tento způsob rozvázání. Samotné podezření, že takový důvod existuje, nepostačuje. K takovému zjištění zaměstnavatele by měl mít zaměstnanec zpravidla možnost se vyjádřit.⁶¹

Obecně ohledně úpravy intenzity porušení pracovních povinností, zákoník práce rozlišuje celkem 3 stupně intenzity porušení povinností:

- soustavné méně závažné porušování povinností – důvod pro výpověď dle § 52 písm. g),
- závažné porušení povinností – také důvod pro výpověď dle § 52 písm. g),
- porušení povinností zvláště hrubým způsobem – vyjma výpovědi dle § 52 písm. g) též okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b).

Opět je třeba vždy konkrétní posouzení situace, za které k prohřešku zaměstnance došlo. Intenzitu primárně hodnotí zaměstnavatel, který by měl při hodnocení přihlížet zejména k:

- osobě zaměstnance,

⁵⁹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 364 s.

⁶⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 366 s.

⁶¹ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7., 131 s.

- jeho zastávané funkci (zda se jedná pouze o řadového zaměstnance, či o zaměstnance ve vedoucím postavení),
- jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností,
- době a situaci, za které došlo k porušení povinnosti,
- míře zavinění zaměstnance, zda jednal úmyslně,
- způsobu a intenzitě porušení povinností,
- zda zaměstnanec svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu.⁶²

Plno zaměstnavatelů se domnívá, že hodnocení intenzity porušení pracovních povinností spadá čistě do jejich režie. To je velký omyl. Při případném soudním sporu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, soud zkoumá nejen obecné a formální náležitosti tohoto zrušujícího projevu, ale také se zabývá otázkou hodnocení intenzity. I v případě, že má zaměstnavatel ve svém interním právním předpisu vymezeno, že určité chování se bude považovat za porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, není tímto vymezením soud vázán. To nevylučuje možnost, že soud k takovému ujednání při hodnocení přihledne, jelikož lze mít za to, že když dané chování zaměstnavatel ve svém interním předpisu vymezil, je zjevné, že určité chování je pro něj na pracovišti nepřijatelné.⁶³ Nejvyšší soud však dovedl, že volnost soudu při jeho posuzování není neomezená a je aktuální ochrana slabší stany – tedy zaměstnance a stále platí, že je třeba považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva.⁶⁴

Soudní spory ohledně posuzování míry intenzity porušení pracovních povinností jsou stále aktuální. Zmíním judikát z dubna 2017, kdy Nejvyšší soud opět potvrdil svůj již vyjádřený právní názor ohledně nejnižší intenzity porušení pracovních povinností.⁶⁵ V této věci Nejvyšší soud znovu zopakoval, že *každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, tedy i drobné, minimální či málo závažné porušení pracovní povinnosti, jímž zaměstnavateli nevznikla škoda, ani jím nebyla významně ztížena jeho činnost a*

⁶² BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - II. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 5-6, 42 s.

⁶³ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - II. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 5-6, 43 s.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

jehož se dopustil jinak „bezproblémový“ zaměstnanec, který byl zaměstnavatelem hodnocen pozitivně, je vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.⁶⁶

3.1.2.1 Vybraná judikatura z oblasti porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem

Alkohol na pracovišti

Ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce vymezuje povinnost zaměstnance nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Tento zákaz má samozřejmě své výjimky, které se týkají především zaměstnanců, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, a to za podmínky, že požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu. Dále se výjimka vztahuje na zaměstnance, u nichž je požívání těchto nápojů součástí plnění pracovních úkolů. V reakci na uvedené, je vhodné zmínit, že zaměstnanec je povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance kontrole, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.⁶⁷ Odmítne-li se povinná osoba podrobit orientačnímu či odbornému vyšetření, směřujícímu ke zjištění přítomnosti alkoholu či jiné návykové látky ve smyslu výše uvedeném, hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.⁶⁸

K uvedenému zmíním jeden judikát, který se sice přímo netýkal okamžitého zrušení pracovního poměru, ale svým rozsahem je pro tuto problematiku velmi důležitý. Ačkoliv zákoník práce obsahuje ustanovení, které zakazuje požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti, Nejvyšší soud se ve své rozhodovací praxi odchýlil od tohoto ustanovení, kdy konstatoval, že porušení této povinnosti nemusí nutně znamenat důvod pro rozvázání pracovního poměru, a to jak výpovědí dle § 52 písm. g), tak i ve smyslu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatelé by měli v každém konkrétním případě zohlednit, jaké množství alkoholu v krvi bylo u zaměstnance zjištěno, stejně

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016.

⁶⁷ Ustanovení § 106 odst. 4 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁸ Ustanovení § 16 odst. 5 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

tak jako by měli zohlednit dosavadní pracovní morálku zaměstnance. V projednávané věci byla na zaměstnanci při vstupu na pracoviště přibližně 45 minut před začátkem směny provedena dechová zkouška, kdy zaměstnanec nadýchal 0,32 ‰ alkoholu. Po další půl hodině byla provedená kontrolní dechová zkouška s výsledkem již nižším, 0,23 ‰. Zaměstnanec byl následně podroben krevnímu testu, kdy hodnota alkoholu v krvi činila 0,11 ‰. Na základě tohoto výsledku se zaměstnavatel rozhodl se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr dle § 52 písm. g). Zaměstnanec namítal, že před směnou požil pouze dvě rozdílná nealkoholická piva značky Bernard a Birell a platnost výpovědi napadl u soudu. Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí přiklonil na stranu zaměstnance a výpověď uznal neplatnou. Ve své argumentaci vycházel z toho, že hladina alkoholu v krvi byla příliš nízká, aby mohla výrazněji ovlivnit zaměstnancovo chování. K tomuto závěru mu pomohl výsledek posudku soudního znalce, který uvedl, že o ovlivnění alkoholem lze hovořit až při hodnotě 0,5 ‰ alkoholu v krvi. Dále se Nejvyšší soud vyjádřil k tomu, že spolehlivá je jen analýza krve a ne pouhé měření provedené analyzátořem dechu. Dále ve prospěch zaměstnance hovořil fakt, že zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval přes 18 let a tato spolupráce se doposud obešla bez vážných problémů. Soud uznal, že zaměstnanec porušil své povinnosti, ale porušení klasifikoval jen jako méně závažné, které není důvodem pro výpověď dle § 52 písm. g). Tento rozsudek poskytuje zaměstnancům určitou míru jistoty, že i v případě, kdy vstoupí na pracoviště pod vlivem alkoholu, pro zaměstnavatele je postih takového zaměstnance složitý a zaměstnanci se nemusí tolik bát.⁶⁹

Neomluvená absence

V současné moderní době plno zaměstnavatelů monitoruje docházku svých zaměstnanců. Jejich příchody a odchody jsou elektronicky zaznamenávány a mohou být při případném sporu výhodou pro jednu ze stran. Do 31. prosince 2011 mohl zaměstnavatel z důvodu neomluvené absence se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr pouze v případě, že se na tomto postupu dříve dohodl s odborovou organizací. S účinností od 1. ledna 2012 došlo ke změně a postačí pouhé projednání s odbory.⁷⁰ Aby bylo možno hovořit o neomluvené absenci, musí nastat situace,

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015.

⁷⁰ Srovnej ustanovení § 348 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. prosince 2011, podle kterého „zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací“ a znění účinném od 01. ledna 2012, ve kterém bylo v ustanovení § 348 odst. 3 slova „v dohodě“ nahrazena „po projednání“.

kdy zaměstnanec v pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a tato nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo jinou zákonnou překážkou.⁷¹

Obecně vzato, aby se jednalo o porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem neomluvenou absencí na pracovišti, Nejvyšší soud judikoval dobu neomluveného zameškání práce a tato doba činí 5 dnů, po které se zaměstnanec bez omluvy nedostavil do práce. Takto dlouhá absence je sama o sobě porušením pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem a za tuto dobu je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Nejvyšší soud ale dále uvedl, že je třeba se na celou záležitost nahlížet ze širšího spektra a je nutné přihlídnout k dalším skutečnostem, které mohou mít na posouzení věci význam. Vyjma délky nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti, musí být mimo jiné zhodnoceno, jaké důsledky tato nepřítomnost má pro zaměstnavatele. Dále se posuzuje a zhodnocuje dosavadní postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností.⁷²

Hranice počtu pěti dní, kdy se zaměstnanec nedostavil do práce, neplatí bez výjimky a byla prolomena jiným judikátem Nejvyššího soudu. Okamžitě zrušit pracovní poměr lze i při kratší avšak úmyslné absenci. V tomto případě se Nejvyšší soud zabýval situací, kdy se zaměstnanec na začátku pracovní doby dostavil na pracoviště, v docházkovém systému si vyznačil příchod a pracoviště opustil. Čas, který měl strávit na pracovišti, využil pro své soukromé účely. Před koncem pracovní doby se vrátil zpět na pracoviště a v docházkovém systému si vyznačil odchod, jako by byl na pracovišti po celou pracovní dobu. Zaměstnavatel s tímto zaměstnancem okamžitě rozvázal pracovní poměr a ten se domáhal neplatnosti takového zrušení u soudu. Soud prvního stupně se přiklonil na stranu zaměstnance a byl toho názoru, že celá situace je jen ojedinělé pochybení, které není možné trestat okamžitým zrušením. Zaměstnavatel podal dovolání k Nejvyššímu soudu. Nejvyšší soud dal za pravdu zaměstnavateli a mimo jiné spatřoval v zaměstnancově chování nepřímý útok na majetek zaměstnavatele, jelikož v ten pracovní den nekonal svou povinnost pracovat, ale na druhou stranu by dostal protiplnění ve formě mzdy. I tohle samotné chování podle Nejvyššího soudu postačuje k tomu,

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001.

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. května 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007.

aby byl pracovní poměr okamžitě rozvázán, jelikož zaměstnanec dle soudu porušil pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Díky tomuto rozhodnutí tedy nebude rozhodující pouze délka neomluvené absence, ale také další okolnosti případu a tím tedy může být i úmyslný útok na majetek zaměstnavatele.⁷³

Kritika zaměstnavatele

V situaci, kdy člověk kritizuje svého zaměstnavatele, se během profesního života ocitne asi každý. Ale ať už nelichotivě hovoříme o zaměstnavateli v soukromí, či veřejně, je jistě vhodné nepřekračovat určitou mez. Na jedné straně zde dochází ke střetu svobody projevu zaměstnance, kterou nám zaručuje Listina základních práv a svobod⁷⁴ a na straně druhé práva na zachování dobré pověsti zaměstnavatele, podle něhož nesmíme jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.⁷⁵

V této věci stojí za zmínku náleží Ústavního soudu, který se týkal okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu kritiky poměrů v zaměstnání. Zaměstnanec se na interní poradě kriticky vyjádřil ohledně hospodaření zaměstnavatele, načež zaměstnavatel z tohoto důvodu se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr. Zaměstnanec se neúspěšně bránil žalobou o určení neplatnosti takového rozvázání. Po vyčerpání všech prostředků podal stížnost k Ústavnímu soudu. Ústavní soud se zastal zaměstnance, který se opíral především o fakt, že výroky zaměstnance nebyly nikde veřejně publikovány, tudíž nemohly mít vliv na dobré jméno zaměstnavatele a nemohlo dojít k poškození dobré pověsti zaměstnavatele. Ústavní soud dále konstatoval, že svoboda projevu jako taková se vztahuje nejen na tvrzení či stanoviska příznivě přijímaná či považovaná za neškodná nebo bezvýznamná, ale i na ta, která jsou považována za polemická, kontroverzní, šokující nebo třeba i někoho urážející.⁷⁶

Opačným způsobem dopadl spor zaměstnance televizního zpravodajství, který přirovnal interní poměry v televizi k totalitnímu režimu. Zaměstnanec veřejně na internetových stránkách, které se zabývají televizním vysílání, kritizoval fakt, že

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 (R 25/2013).

⁷⁴ Ustanovení § 17 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁵ Ustanovení § 301 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. března 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08.

jako reportér, musí předem zasílat reportáže nadřízenému ke schválení, aby mohlo být následně rozhodnuto, které reportáže budou odvysílány. Na základě této skutečnosti, zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr a zaměstnanec podal žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Nejvyšší soud dal za pravdu zaměstnavateli a v zaměstnancově chování shledal neoprávněnou kritiku. Následně Nejvyšší soud formuloval kritéria, které by kritika zaměstnance vůči zaměstnavateli měla splňovat: musí být založena na pravdivých (podložených) skutkových tvrzeních a pravdivých podkladech. I zveřejněný negativní hodnotící úsudek o určité osobě, aby byl právně přípustný, musí vycházet z pravdivých podkladů. V tomto případě se tvrzení zaměstnance o nepřipustném zasahování vedení televize do zpravodajství a o cenzuře neprokázalo. Zaměstnanec tím porušil svou povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve smyslu § 301 písm. d) zákoníku práce a Nejvyšší soud shledal v jednání zaměstnance porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem a to především díky tomu, že zaměstnanec je redaktor a ze své pozice může pomocí desinformací ovlivnit názor veřejnosti ve smyslu jejich pohledu na objektivitu a vyváženost informací, které jsou odvysílány ve zpravodajských relacích, a tím může zasáhnout do dobré pověsti dané televize.⁷⁷

Prohlížení internetových stránek v pracovní době

Poměrně častým prohřeškem poslední doby je neefektivní využívání času, který by měl primárně sloužit k plnění pracovních úkolů, kdy místo toho zaměstnanec surfuje po internetu a prohlíží si stránky, které s plněním pracovních úkolů ani přinejmenším nesouvisí. Touto problematikou se zabýval také Nejvyšší soud, který řešil případ, kdy byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr z důvodu, že zaměstnanec neefektivně využíval pracovní dobu, kdy během měsíce září 2009 strávil prohlížením internetových stránek 102,97 hodin, a tyto stránky nesouvisely s výkonem práce, čímž zaměstnanec porušil povinnost, kterou stanovuje interní pracovní řád. V tomto jednání zaměstnavatel spatřoval porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec nepopíral

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016.

skutečnost, že během pracovní doby navštěvoval internetové stránky, které s výkonem práce nesouvisí, nicméně byl toho názoru, že toto prohlížení stránek nemělo na jeho výkonnost v práci žádný vliv a podal žalobu, kterou se domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Soud prvního stupně dal za pravdu zaměstnavateli a žalobu zamítl s tím, že zaměstnanec porušil zákaz stanovený v zákoníku práce a to neužívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky žalovaného⁷⁸ a plně nevyužíval pracovní dobu k výkonu práce⁷⁹ a vzhledem k době strávené na internetu, soud posoudil porušení pracovních povinností jako zvlášť hrubé. Zaměstnanec podal odvolání, kdy se dále opíral o fakt, že soud prvního stupně rozhodoval zejména na základě výpisu internetových aktivit zaměstnance, který předložil zaměstnavatel. Zaměstnanec byl toho názoru, že takový výpis byl obstarán v rozporu se zákonem⁸⁰ a zaměstnavatel tak nezákonně sledoval aktivitu svých zaměstnanců na internetu. Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a opět zopakoval již vyřčené, že zaměstnanec trávil polovinu pracovní doby prohlížením internetových stránek, které s výkonem práce nijak nesouvisely, a toto jednání je zvlášť hrubé porušení pracovních povinností. K otázce přípustnosti použití důkazního materiálu použitého u soudu prvního stupně, se odvolací soud vyjádřil tak, že sice byla aktivita zaměstnance monitorována bez jeho souhlasu, ale toto monitorování nijak nezasahovalo do soukromí zaměstnance, protože nebyl kontrolován obsah SMS, MMS ani e-mailové korespondence a z tohoto důvodu lze tento důkaz použít. Zaměstnanec podal dovolání. Nejvyšší soud dovolání zamítl a ztotožnil se s názorem odvolacího soudu, kdy je třeba na problematiku sledování zaměstnavatele se zaměřit z pohledu kontroly aktivity obecně a ne sledování aktivit soukromých a pokud vůbec lze v tomto případě hovořit o zásahu do soukromí zaměstnance, je tento zásah zanedbatelný.⁸¹

⁷⁸ Ustanovení § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁹ Ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁰ Ustanovení § 316 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 (SR 10/2012 s. 357).

Shrnutí

Z výše uvedených příkladů rozhodovací praxe vyplývá, že při rozhodování je vždy důležité správně konkretizovat a určit míru intenzity porušení pracovních povinností, a to z toho důvodu, že termín „zvlášť hrubým způsobem“ je toliko pojmem neurčitým. Jistě je vhodné vždy zohlednit pracovní pozici, na které působí daný zaměstnanec. Dále je vhodné se zaměřit na dosavadní chování zaměstnance na pracovišti, jakým způsobem se prezentoval, s jakou úspěšností plnil svěřené pracovní úkoly a v neposlední řadě, jaký konkrétní dopad má zaměstnancovo chování na zaměstnavatele, zda mu vznikla škoda, zda došlo k poškození dobrého jména, či zda došlo k pohoršení vztahů s obchodními partnery. Vzhledem k velké individuálnosti případů, nelze se stoprocentně spoléhat na výsledek v porovnání s obdobným případem, protože i nepatrný rozdíl může znamenat rozdílné posouzení věci.

4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Stejně tak jako je poskytována záruka zaměstnavateli, že může ve výjimečných případech okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, i zaměstnanci je zákonem poskytnuta možnost ve specifických případech okamžitě pracovní poměr rozvázat. Na rozdíl od okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele, u této úpravy chybí zákonná podmínka výjimečnosti tohoto institutu, ale i když tato výjimečnost není v zákoně přímo stanovena, je nepochybné, že tento rozvazovací způsob na rozdíl od ostatních rozvazovacích způsobů, má tak specifické podmínky a následky, že i v tomto případě lze hovořit o výjimečném způsobu, ač to tak v zákoně stanoveno přímo není. Shodné v obou případech okamžitého rozvázání pracovního poměru jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance je nutnost splnit určité obecné hmotně právní podmínky. Kromě toho je opět nutné splnit i zvláštní hmotněprávní podmínky, kterými jsou především povinnost naplnit jeden z taxativně vymezených důvodů, pro který může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr a dále musí být dodržen časový rámec, kdy zaměstnanec toto právní jednání může provést.⁸²

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je jednostranné právní jednání, kterým je bez aktivní účasti druhé smluvní strany rozvazován pracovní poměr. V případě, že již byl provedeno rozvazovací právní jednání a pracovní poměr nadále trvá, není to překážkou a zaměstnanec může při splnění zákonných podmínek okamžitě zrušit pracovní poměr. Důležitý je zde okamžik faktického skončení pracovněprávního vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec a v případě, že již tento vztah skončil, nelze jej skončit ještě okamžitým zrušením, a to i v případě, že by jinak byly splněny zákonné podmínky pro takovéto rozvázání nebo by bylo takové skončení pro zaměstnance výhodnější. Jedinou výjimkou by byla situace, kdy by byl veden soudní spor ohledně platnosti rozvázání pracovního poměru, je přípustné provádět další rozvazovací právní jednání. Stejně tak jako u úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, i zde je možnost okamžitě zrušit úplně každý pracovní poměr, bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen, tedy se úprava vztahuje i na případy, kdy byl zaměstnanec na svou pracovní pozici jmenován. Takový zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní

⁸² GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 358 s.

poměr, aniž by byl ze své pozice dříve odvolán nebo se jí musel vzdát. Shodná úprava se vztahuje i na případ okamžitého zrušení ve zkušební době s využitím § 56 odst. 1 zákoníku práce a ne jen obecné zrušení pracovního poměru v průběhu zkušební doby dle § 66 zákoníku práce.⁸³

Zákonnou úpravu nalezneme v § 56 zákoníku práce, kde je stanoveno, že zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

- a) *podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo*
- b) *zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).*

Tyto zákonné důvody si můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na zdravotní důvody a nevyplacení mzdy zaměstnavatelem. Zaměstnanec není při podání výpovědi limitován žádnými důvody a může výpověď podat buď z jakéhokoliv důvodu, nebo bez udání důvodů. V okamžitém zrušení pracovního poměru toto rozhodně neplatí a zaměstnanec je v oblasti rozvazovacích důvod značně limitován, kdy musí být využito jednoho z výše uvedených důvodů, jinak pracovní poměr nelze okamžitě zrušit.

Ať už dojde k okamžitému zrušení pracovního poměru ze stany zaměstnance ze zdravotních důvodů či jako následek nevyplacení mzdy, v obou případech náleží zaměstnanci od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3 zákoníku práce.⁸⁴ Aby mohl být tento nárok uplatněn, musí být okamžité zrušení pracovního poměru platným pracovněprávním jednáním. Pokud nedošlo k prohlášení okamžitého zrušení pracovního poměru za neplatné, je toto jednání způsobilé být podkladem pro

⁸³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 372 s.

⁸⁴ Ustanovení § 56 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

náhradu mzdy nebo platu, a to i v případě, že důvody uvedené v § 56 odst. 1 písm. a) a b) ve skutečnosti nebyly naplněny. To samé se vztahuje i na případy, kdy okamžité zrušení pracovního poměru obsahuje nějaké vady, buď formální, nebo je jednání nesrozumitelné, nedostatečné, neurčité, ale v duchu staré zásady „kde není žalobce, není ani soudce“ nedošlo k pravomocnému rozhodnutí soudu, kde by soud toto právní jednání prohlásil za neplatné. I v tomto případě tak bude rozvazovací jednání spolehlivým podkladem pro náhradu mzdy nebo platu.⁸⁵ K určení výše náhrady mzdy nebo platu je rozhodující délka výpovědní doby. Ta obecně trvá 2 měsíce, nemůže trvat kratší dobu, může být však na základě dohody delší,⁸⁶ kdy toto musí být dopředu ujednáno v pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Průměrná výše výdělku se zjišťuje z hrubého výdělku za určité rozhodné období, kterým je zpravidla předcházející kalendářní čtvrtletí.⁸⁷

4.1 Zdravotní důvody

Užití úpravy ohledně prvního důvodu se vztahuje na situace, kdy vzhledem k zaměstnancově zdraví, není vhodné, aby zaměstnanec takovou činnost nadále vykonával. Zaměstnanec vždy koná práci na základě pracovní smlouvy a před výkonem takovéto práce by měl být posouzen zaměstnancův zdravotní stav, zda je vůbec možné, aby zaměstnanec takový druh práce vykonával. Zároveň zaměstnavatel nesmí zaměstnanci přidělovat práci, která by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti, či by dokonce mohla ohrozit zaměstnancovo zdraví.⁸⁸

Aby mohl být rozvazovací důvod dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce použit, musí být splněny všechny podmínky, které jsou v tomto ustanovení uvedené. Před tím, než zaměstnanec předloží zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru, musí již existovat kvalifikovaný lékařský posudek.⁸⁹ Aby mohl být takový posudek způsobilým podkladem pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, musí z hlediska svého obsahu výslovně stanovit, že

⁸⁵ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 378 s.

⁸⁶ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 137 s.

⁸⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 378 s.

⁸⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 373 s.

⁸⁹ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 136 s.

zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“.⁹⁰ V případě, že podzákoný právní předpis s možností takového závěru posudku nepočítá, nemůže být tato skutečnost na újmu zaměstnance.⁹¹ Lékařský posudek vydává pouze zařízení, které se zabývá poskytováním pracovnělékařských služeb nebo také může obstarání a přezkoumání posudku spadat pod kompetenci příslušného správního orgánu. Poté tento lékařský posudek musí zaměstnanec předložit zaměstnavateli. Pokud zaměstnavatel i po předložení tohoto dokumentu zaměstnance ve lhůtě 15 dní nepřeložil na jinou práci, která by pro zaměstnance s ohledem na jeho zdravotní stav byla vhodnější, může zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr. S okamžikem předložení lékařského posudku je zaměstnavatel zavázán jeho obsahem a zaměstnanec již nesmí dále vykonávat původně sjednaný druh práce. Při výběru nové pozice pro daného pracovníka by měl zaměstnavatel závěr posudku zohlednit případně přeložit zaměstnance na jinou vhodnou práci. Při výběru nové pozice by mimo zdravotního stavu měla být také zohledněna kvalifikace daného zaměstnance. Pokud zaměstnavatel takového zaměstnance na novou pozici nepřeveďte, zaměstnanec nemusí dosavadní práci vykonávat a v důsledku toho se zaměstnanec nemusí obávat sankce za nechození do práce, protože v případě, že za dané situace zaměstnavatel nezařídí potřebná opatření, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu v jeho průměrné výši.⁹²

4.2 Důvody související s nevyplacením mzdy

Druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance souvisí se zaměstnavatelem a neplnění povinnosti v oblasti odměňování zaměstnanců. V rámci dvoustranného pracovněprávního vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel, kdy zaměstnanec řádně plní své povinnosti v oblasti výkonu práce, je pochopitelné, že očekává od zaměstnavatele finanční či jinak poskytovanou odměnu. V případě, že zaměstnavatel tuto svou povinnost řádně neplní, poskytuje zákoník práce zaměstnanci možnost rychlým způsobem pracovní poměr rozvázat. Při posouzení, zda je rozvazovací důvod uvedený v § 56 odst. 1 písm. b) naplněn je rozhodné, že zaměstnanci nebyla vyplacena mzda v řádném

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004.

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011.

⁹² GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 358-359 s.

termínu. Mzdu či plat musí zaměstnavatel zaměstnanci vyplatit nejpozději do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Smyslem ustanovení je především ochrana zaměstnance, kterému zaměstnavatel i kupříkladu z důvodu hrozícího úpadku nebyl schopen vyplatit mzdu a není schopen plnit právo zaměstnance na mzdu. V případě sporného názoru ohledně nároku na vyplacení mzdy, platu nebo její části, je nutné obrátit se s takovou otázkou na soud a podat žalobu o zaplacení mzdy.⁹³ Zaměstnanec tedy může se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že neobdržel mzdu, plat, náhradu mzdy či platu a to od 16. dne ode dne splatnosti.⁹⁴ Stejný postup lze použít i v případě, že zaměstnanci nebyla vyplacena část mzdy.⁹⁵ Důvod k okamžitému zrušení podle § 56 odst. 1 písm. b) není dán tehdy, jestliže zaměstnavatel, který je schopen plnit své závazky, nevyplatil zaměstnanci mzdu, plat, jejich náhradu nebo jejich část do 15 dnů ode dne uplynutí splatnosti jenom proto, že zaměstnanci taková práva nenáleží. To neplatí, jestliže šlo ze strany zaměstnavatele o účelové vyrovnání sporu o právo, které zaměstnanci jinak náleží.⁹⁶ Dále není rozvazovací důvod podle § 56 odst. 1 písm. b) naplněn ani tehdy, jestli k nevyplacení mzdy nebo platu do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti došlo pouze díky chybě, omylu nebo jinému zřejmě nesprávnému postupu při výpočtu odměny, ledaže by tato chyba nebyla v přiměřené době odstraněna a zaměstnavatel by bez zbytečného odkladu nesjednal nápravu.⁹⁷

Termín splatnost mzdy je vymezen v zákoníku práce, konkrétně v § 141 odst. 1, kdy mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Zaměstnavatel může mít ve smyslu § 141 odst. 3 zákoníku práce⁹⁸ se zaměstnancem domluven nějaký konkrétní výplatní termín, např. může být kolektivní smlouvou, mzdovým výměrem či jiným vnitřním předpisem stanoveno, že zaměstnavatel zašle mzdu v období od 7. do 15. dne následujícího měsíce, nicméně ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) odkazuje pouze na § 141 odst. 1 a pro posouzení včasnosti zaslání mzdy je důležitý celý následující

⁹³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 376 s.

⁹⁴ GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 359 s.

⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 515/2001.

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010.

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2010. sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

⁹⁸ *Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1.*

měsíc a ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nejsou rozhodující a patnáctidenní lhůta se musí vždy odvíjet od posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat.⁹⁹ Praktický příklad: zaměstnanec by za práci vykonanou v prosinci 2017 měl obdržet mzdu do konce měsíce ledna 2018. Jestliže tedy zaměstnanec mzdu nedostane ani do 31. ledna 2018, od 1. února 2018 běží 15 denní lhůta, 16. únor 2018 bude posledním dnem pro zaslání mzdy a počínaje 17. únorem 2018 může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. Vyjma domluvení konkrétního výplatního termínu mzdy, může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smlouvou domluven i speciální termín splatnosti, který je odlišný od ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce. V důsledku takového ujednání je rozdílný i běh patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a neodvíjí se ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat.¹⁰⁰

Pokud zaměstnanec zrušil se zaměstnavatelem okamžitě pracovní poměr z důvodu, že mu nebyla vyplacena mzda do 15 dnů po uplynutí její splatnosti za více měsíců nebo jinak určených výplatních období, rozvazovací důvod k okamžitému zrušení zůstává zachován i v případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci do 15 dnů po uplynutí splatnosti mzdu nebo náhradu mzdy pouze za jeden z těchto více měsíců nebo jinak určených výplatních období.¹⁰¹ Zda zaměstnanec za této situace se zaměstnavatelem skutečně okamžitě rozváže pracovní poměr, je čistě v jeho režii. Tato úprava poskytuje zaměstnanci právo nikoliv povinnost takto postupovat. Důležitou roli zde může sehrát konkrétní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a míra jejich vzájemné důvěry. Zaměstnanec drží otěže a může pracovní poměr se zaměstnavatelem zrušit bez další nutné časové prodlevy. Nemusí pracovní poměr rozvázat výpovědí, která by znamenala další časový úsek, po který by nemusel dostávat mzdu i plat, ani nemusí zaměstnavatele o svém záměru předem informovat. Zaměstnavatel tak nemá možnost snažit se své pochybení odčinit a dodatečně mzdu vyplatit. Stanovení povinnosti vyplacení mzdy či platu je vymezeno v § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku

⁹⁹ Srovnej Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 376 s.

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011.

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004.

práce. V případě, že tuto povinnost zaměstnavatel nesplní, je zcela irelevantní, z jakých důvodů toto plnění zaměstnavatel neposkytl a je pochopitelné, že pro zaměstnance je setrvání v práci, ve které nemá jistotu odměny za vykonanou práci více než nepříjemné a nelze po něm spravedlivě požadovat, aby u nespolehlivého zaměstnavatele i nadále pracoval.¹⁰²

K naplnění tohoto rozvazovacího důvodu dojde ve všech případech, které v sobě zahrnují porušení povinnosti zaměstnavatele ohledně splatnosti odměny, tedy i v případě, kdy zaměstnanec sdělí, kam si přeje mzdu či plat zasílat a zaměstnavatel mzdu, plat či jejich část nezašle na jeho účet u banky, pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva, a to ani do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, nebo v případě, že zaměstnavatel bez žádosti zaměstnance vyplatí mzdu jiné osobě, do okruhu těchto jiných osob se počítá též manžel zaměstnance.¹⁰³ Obdobná situace nastane také v případě, kdy zaměstnavatel nepoukázal mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu jejich splatnosti na účet banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, kdy byl k tomuto vázán na základě plné moci a odměnu náležící zaměstnanci nevyplatil zmocněnci zaměstnance, nebo v zákoně stanoveném případě nevyplatil odměnu jiné osobě než zaměstnanci (například insolvenčnímu správci v rámci režimu schváleného oddlužení).¹⁰⁴

Dle tohoto ustanovení je důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dán i tehdy, když zaměstnavatel sice ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu, avšak dlužnou mzdu zaměstnanci vyplatil až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti. K dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku na mzdu nebo náhradu mzdy po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva, které se přičí dobrým mravům.¹⁰⁵

¹⁰² GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 359 s.

¹⁰³ Srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004 (R 46/2006), BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 377 s.

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013.

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001 (R 19/2003).

5. Postup při okamžitém zrušení pracovního poměru

V případě, že se schyluje k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, je třeba dodržet určitý zákonný postup, aby mohlo být takové rozvázání účinné. Jak jsem již zmiňovala výše, institut okamžitého zrušení je výjimečný, současně s doručením nastávají okamžité zrušovací účinky, není zde žádná výpovědní doba, a proto zákoník práce obsahuje ohledně možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru určitá omezení a požadavky.

5.1 Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru

Jako první uvádím omezení, které se týká pouze okamžitého zrušení ze stany zaměstnavatele, který je při tomto rozvazovacím jednání limitován ve vztahu ke specifické skupině lidí – zaměstnankyň. Úprava je obsažena v ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce, kde je vymezeno, že zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnankyní (ojediněle se zaměstnancem), která čerpá rodičovskou dovolenou. Většinou se jedná o zaměstnance, kteří dlouhodobě nepobývají na pracovišti, tudíž je málo pravděpodobné, že by naplnili důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, a i kdyby byly tyto důvody naplněny, zaměstnavatel s nimi takto pracovní poměr rozvázat nemůže. Může se stát, že byl se zaměstnankyní okamžitě rozvázán pracovní poměr, aniž by sama zaměstnankyně tušila, že je těhotná. Pokud je tedy až následně zjištěno, že v době rozvázání pracovního poměru zaměstnankyně těhotná byla, okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.¹⁰⁶ Zvláštní situace může nastat v případě, kdy zaměstnankyně bezprostředně po skončení mateřské dovolené čerpá řádnou dovolenou a po jejím vyčerpání chtěla nastoupit na rodičovskou dovolenou. Kdyby byl okamžitě zrušen pracovní poměr se zaměstnankyní v době, kdy čerpala řádnou dovolenou, tedy v období mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, v této době nepožívá zvláštní ochrany a může s ní být pracovní poměr okamžitě zrušen.¹⁰⁷

¹⁰⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 367 s.

¹⁰⁷ Srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010, BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - III. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 7-8, 30-31 s.

5.2 Lhůty při okamžitém zrušení pracovního poměru

Co nelze v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru opomenout je úprava lhůt, kdy je možné tento mimořádný způsob rozvázání pracovního poměru učinit. V zájmu zachování jistoty v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jsou tyto lhůty striktně vymezeny a stanoveny a pouze v rámci dodržení těchto lhůt může jedna ze stran jednostranné právní jednání provést. V zákoníku práce je tato problematika vymezena v § 58 a 59 a je až na výjimky obdobná pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. Zákoník práce obecně podmiňuje užití dvou lhůt:

- *subjektivní* – ta trvá 2 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny,¹⁰⁸ u zaměstnance tato lhůta trvá také 2 měsíce a to ode dne, kdy se zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení dověděl,¹⁰⁹
- *objektivní* – ta je v obou dvou případech shodná, trvá 1 rok a to ode dne, kdy tento důvod vznikl.¹¹⁰

Obě lhůty běží a končí nezávisle na sobě. Ať už dochází k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, je vhodné si uvědomit, že toto rozvazovací právní jednání musí být učiněno v době, kdy ještě obě dvě lhůty běží, a marným uplynutím jedné ze lhůt možnost použití okamžitého zrušení zaniká. Příklad: zaměstnavatel se dne 14. března 2018 dověděl, že zaměstnanec 20. ledna 2017 porušil při plnění pracovního úkolu povinnost vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem, čímž naplnil důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel zaměstnanci doručil okamžité zrušení dne 30. března 2018, čímž sice dodržel svou subjektivní lhůtu dvou měsíců, ale nedodržel objektivní lhůtu jednoho roku, která zanikla 20. ledna 2018 a z tohoto důvodu již nelze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Dále je vhodné zmínit, jakým způsobem soudy nahlízejí ve své rozhodovací praxi na způsob, jakým se zaměstnavatel o důvodech pro rozvázání pracovního poměru dověděl. Platí, že

¹⁰⁸ Ustanovení § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁹ Ustanovení § 59 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰ Ustanovení § 58 odst. 1 a § 59 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

subjektivní lhůta začíná běžet dnem, kdy vedoucí zaměstnanec získal vědomost o tom, že došlo k určitému chování, které by mohlo okamžité zrušení vyvolat.¹¹¹

Povaha těchto lhůt je vymezena v ustanovení § 330 zákoníku práce,¹¹² z něhož je patrné, že tyto lhůty mají povahu prekluzivní a v případě, že nárok, který danému subjektu náleží, nebude včas uplatněn, právo zaniká¹¹³ a soud k tomu přihledne z úřední povinnosti.¹¹⁴ Pokud tedy subjekt tuto lhůtu zmešká, je následné okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.¹¹⁵

Objektivní lhůta tedy trvá po dobu jednoho roku, kdy toto časové omezení běží nezávisle na vědomosti subjektu, který je oprávněn tohoto práva využít. Pro posouzení objektivní lhůty není rozhodující fakt, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec byl v takové situaci, která mu provést okamžité zrušení znemožňovala – jednoduše řečeno o existenci takového důvodu nevěděl. Na rozdíl od toho subjektivní lhůta je s vědomostí subjektu o dané rozhodné skutečnosti přímo vázána. Dvouměsíční subjektivní lhůta, ve které může buď zaměstnavatel, nebo zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr běží od okamžiku, kdy se daný subjekt o skutečnosti prokazatelně a skutečně dověděl.¹¹⁶ K tomu se vyjádřil Nejvyšší soud, kdy k rozvázání pracovního poměru ze stany zaměstnavatele stačí vědění, nikoliv přesná znalost ohledně důvodu, který by mohl být způsobilý k okamžitému zrušení pracovního poměru.¹¹⁷

Výjimky níže uvedené se s ohledem na jejich úpravu v zákoníku práce vztahují pouze k jednomu subjektu, kterým je zaměstnavatel. Zaměstnanec žádné zvláštní podmínky splňovat nemusí.

Počátek běhu lhůty pro zaměstnavatele nemusí nutně záviset pouze na jeho osobní vědomosti. K počátku běhu lhůty postačí znalost také vedoucího

¹¹¹ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - IV. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 9-10, 28 s.

¹¹² *K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě vykonáno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5 § 57, § 58, 59, 72, § 315 a § 339a odst. 1.*

¹¹³ HŮRKA, P. *Pracovní právo*, 2. vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, ISBN 978-80-7380-540-1., 92 s.

¹¹⁴ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 141 s.

¹¹⁵ Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 26. října 1966, sp. zn. 8 Co 785/66.

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000.

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. dubna 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96.

zaměstnanec ve smyslu § 11 zákoníku práce,¹¹⁸ kdy takový pracovník může za zaměstnavatele rozvazovat pracovní poměry.

V případě, že se zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností v cizině, je úprava ohledně počátku běhu lhůty rozdílná. Zde není vůbec důležité, kdy se zaměstnavatel o důvodu k rozvázání pracovního poměru dověděl, ale je zde důležitý okamžik navrácení daného pracovníka z ciziny a až od tohoto dne začíná běžet 2 měsíční subjektivní lhůta. Je tedy zvláštností, že zaměstnavatel v těchto případech může o chování zaměstnance, které by mohlo znamenat okamžité rozvázání pracovního poměru, vědět i po dobu delší než jsou dva měsíce. I zde ovšem běží objektivní lhůta jeden rok, která se váže k okamžiku porušení povinnosti. Může se stát, že až se zaměstnanec z ciziny vrátí, objektivní lhůta již marně uplynula a lhůta subjektivní ještě běží, nebo její běh (v případě že se zaměstnanec z ciziny ještě nevrátil) ještě ani nezačal. Stejně jako v dalších případech, i zde je objektivní lhůta prekluzivní a právo s ní spojené po uplynutí lhůty zaniká.¹¹⁹

V případech, kdy je porušení pracovních povinností v režii šetření jiného orgánu, je stanovena výjimka ohledně běhu subjektivní lhůty. Jiným orgánem je orgán, který není součástí zaměstnavatele a do jehož pravomoci patří posuzování uvedeného jednání zaměstnance.¹²⁰ Většinou působí v oblasti určité kontroly, může se jednat např. o orgány v oblasti bezpečnosti práce, či orgány činné v trestním řízení. Úprava ohledně účinků běhu lhůty v těchto případech je vymezena v § 58 odst. 2 zákoníku práce¹²¹ a vztahuje se na případy, kdy zaměstnavatel o porušení povinností zaměstnance většinou ví a již začala běžet dvouměsíční subjektivní lhůta. V okamžiku, kdy je věc předána k šetření jinému orgánu, přestává běžet dvouměsíční subjektivní lhůta a až od doby, kdy se zaměstnavatel seznámil s výsledkem šetření jiného orgánu, začíná běžet úplně nová dvouměsíční lhůta a

¹¹⁸ *Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.*

¹¹⁹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 390 s.

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. června 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99 (SR 1/2000 s. 14).

¹²¹ *Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.*

v rámci této lhůty může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr.¹²² Pokud ale šetření jiného orgánu začalo ještě dříve, než se o porušení povinnosti zaměstnancem zaměstnavatel dověděl, tento režim se neuplatní a subjektivní lhůta začíná zaměstnavateli běžet až od okamžiku, kdy se o porušení povinnosti zaměstnavatel dověděl.¹²³

5.3 Projednání a souhlas odborové organizace

Vzhledem k povaze výjimečnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a následnému zásahu do osobního života zaměstnance, jako jednou ze záruk poskytovanou zákoníkem práce zaměstnanci, je stanovena povinnost, aby zaměstnavatel zajistil součinnost v této věci s odbory. Tato součinnost může mít povahu předchozího projednání nebo předchozího souhlasu a konkrétní podmínky jsou stanoveny v § 61 zákoníku práce.

Každé okamžité zrušení pracovního poměru by mělo být předem projednáno s odborovou organizací. Z této formulace není úplně srozumitelné, co si pod pojmem „projednat“ máme představit. Obecně se dá říct, že není nezbytné, aby se daného projednání současně účastnil zaměstnavatel společně s odbory, ale postačí, když zaměstnavatel se svým záměrem odbory vyrozumí. Odborová organizace má poté možnost se k zamýšlenému okamžitému zrušení vyjádřit, její stanovisko však není pro zaměstnavatele závazné.¹²⁴ Musí být poskytnut odborářům prostor pro vyjádření ještě před tím, než bude písemnost doručována zaměstnanci. Ačkoliv je v zákoníku práce stanovena povinnost této součinnosti, která spočívá v předchozím projednání věci, s ohledem na ustanovení § 19 odst. 2¹²⁵ není možné právní jednání prohlásit za neplatné jenom z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.¹²⁶ Poté, co je daná věc s odborovou organizací projednána, kompetence ohledně rozhodnutí, zda bude pracovní poměr rozvázán, je v rukou zaměstnavatele, který bez ohledu na výsledek může, ale nemusí se zaměstnancem pracovní poměr ukončit. Po projednání s odbory není zaměstnavatel

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. listopadu 2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003.

¹²³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 390 s.

¹²⁴ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 148 s.

¹²⁵ *Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.*

¹²⁶ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. března 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94

vázán žádnou lhůtou, ve které by měl případné okamžité zrušení pracovního poměru provést.¹²⁷

Kromě projednání okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zákoník práce obsahuje specifické vymezení, při kterém nepostačuje projednání, ale je nutný předchozí souhlas odborové organizace. Tento souhlas se vyžaduje v případech, kdy má být okamžitě zrušen pracovní poměr se zaměstnancem, který je současně členem orgánu dané odborové organizace nebo jehož funkční období skončilo před méně než jedním rokem. Tím je již bývalému členovi odborů poskytnut určitý druh ochrany.¹²⁸ Rozdílem oproti úpravě projednání, je zde odborová organizace časově limitována a musí do 15 dnů sdělit zaměstnavateli své stanovisko. V případě, že odborová organizace ve stanovené lhůtě nevyjádří svůj nesouhlas, považuje se, že souhlas dala. Svá stanoviska odborová organizace nemusí zdůvodňovat, a to jak v případě souhlasu i nesouhlasu. Stejně jako je odborová organizace časově limitována, i zaměstnavatel musí dodržet určitou lhůtu, ve které musí reagovat na stanovisko, které mu odborová organizace předložila. Od okamžiku doručení stanoviska, případně ode dne fikce dání souhlasu, je zaměstnavatel oprávněn tohoto souhlasu použít pouze ve lhůtě 2 měsíců. Pokud zaměstnavatel nerespektuje závěry odborové organizace a i přes neudělení souhlasu se zaměstnancem rozváže pracovní poměr, je takové jednání neplatné.¹²⁹ V tomto případě se může zaměstnanec bránit žalobou o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a takovou neplatnost musí vyslovit soud v případném sporu. V případě, že jsou splněny všechny ostatní zákonné podmínky pro skončení pracovního poměru a soud má za to, že by nebylo spravedlivé chtít po zaměstnavateli, aby zaměstnance i nadále zaměstnával, může se soud vyjádřit, že je takové rozvázání platné.¹³⁰

¹²⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 400-401 s.

¹²⁸ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 148 s.

¹²⁹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 402-404 s.

¹³⁰ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 149 s.

5.4 Doručování

Poslední oblastí, kterou se budu v rámci kapitoly páté zabývat, je problematika doručování. Řádné doručování písemností je jednou ze základních podmínek platnosti. O to více to platí v oblasti doručování písemnosti, která se týká okamžitého zrušení pracovního poměru. Pouze řádným doručením se mohou strany seznámit s obsahem písemnosti. Problematika je obsažena v hlavě XIV zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 334 - 337. Doručování písemností v pracovněprávních vztazích je často diskutovaným tématem.

Na okamžité zrušení pracovního poměru se obecně vztahuje ustanovení, které si vyhrazuje povinnost, aby zaměstnavatel doručil písemnost druhé smluvní straně (tedy zaměstnanci) do vlastních rukou.¹³¹ Toto ustanovení sleduje především to, aby písemnost byla skutečně doručena subjektu, kterému náleží. V případě, že tento projev vůle nebyl učiněn ve formě, kterou stanovuje zákon, čili nebylo doručeno takovým způsobem, jaký zákon vymezuje, nemá projev vůle sledované právní následky. Z logiky věci vyplývá, že lze doručit pouze takové právní jednání, které bylo učiněno v písemné formě. Písemná forma je zachována i v případě, kdy byl projev vůle učiněn elektronicky nebo jinými technickými prostředky, které umožňují zachytit obsah a určení jednající osoby.¹³² Nejčastěji zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnosti osobně na pracovišti. Dalšími způsoby, jak může zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost je možnost doručit mu ji také v jeho bytě nebo kdekoli jinde bude zastížen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Až v případě, že se zaměstnavateli takto doručit právní jednání nepodařilo, přistupuje se k doručení provozovatelem poštovních služeb.¹³³

Nejčastěji zaměstnavatel doručuje zaměstnanci osobně v místě pracoviště, což je bezesporu pro zaměstnavatele nejjednodušší způsob. Při doručení, je nutné dbát na to, aby písemnost byla skutečně doručena jen a pouze zaměstnanci. Je vyloučeno doručovat písemnosti i osobě blízké, která by písemnost následně zaměstnanci předala. Jelikož takovým způsobem by nebyla dodržena povinnost zaměstnavatele doručit písemnost do vlastních rukou, následně nemohou vzniknout

¹³¹ Ustanovení § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹³² Srovnej ustanovení § 562 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 20 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹³³ Viz zákon č. 26/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

důsledky s okamžitým zrušením pracovního poměru zamýšlené.¹³⁴ Primárně se mají tedy zaměstnanci písemnosti doručovat osobně v místě pracoviště. Pokud to situace neumožňuje, lze písemnost doručit v místě bydliště zaměstnance či kdekoli jinde, kde ho potkáme, tedy klidně i na ulici. Ale je opravdu vhodné od zaměstnavatele požadovat, aby se snažil za každou cenu zajistit osobní doručení a sháněl svého zaměstnance? K dané věci se v nedávné době vyjádřil Nejvyšší soud, který se zabýval věcí, kdy se zaměstnavateli nedařilo osobně doručit zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru, protože zaměstnanec v rozhodné době nedocházel do práce a bydliště měl v jiném místě, než měl pracoviště a na onom místě bydliště nebylo sídlo ani organizační složka zaměstnavatele. Nejvyšší soud se tedy vyjádřil v tom smyslu, že za této situace může zaměstnavatel použít při doručování ustanovení § 334 odst. 2 zákoníku práce a může písemnost zaměstnanci doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.¹³⁵ Před pár lety v souvislosti s touto problematikou byla v Parlamentu ČR projednávána změna v zákoníku práce, kdy měla být vypuštěna zmínka ohledně doručování v místě bydliště zaměstnance. Účinnost měla nastat dne 1. července 2017,¹³⁶ ale nyní, na začátku roku 2018 stále k žádné novelizaci nedošlo. Pro všechny výše uvedené způsoby osobního doručení platí, že pokud zaměstnanec odmítne písemnost přijmout, písemnost se stejně považuje za doručenu.

Poměrně moderní je možnost, která poskytuje zaměstnavateli doručovat písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Jedná se o druhý způsob vymezený v zákoníku práce a úpravu nalezneme v § 335. Takový způsob doručování je možný v případě, že zaměstnavatel se se zaměstnancem na takovém doručování předem dohodl, zaměstnanec s takovým způsobem vyjádřil souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci takovým způsobem písemnost doručuje, musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.¹³⁷ Písemnost, která je doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Toto potvrzení musí být odesláno do 3 dnů

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000.

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014 (R 25/2016).

¹³⁶ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - V. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 11-12, 31 s.

¹³⁷ Ustanovení § 6 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů.

ode dne odeslání a to datovou schránkou a musí být podepsáno uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Pokud se doručovaná písemnost vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná, nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem, je takové doručení neúčinné. To tedy znamená, že doručení nemá žádné právní následky bez ohledu na to, že se písemnost k zaměstnanci skutečně dostala a on se mohl seznámit s jejím obsahem.¹³⁸ Téměř každý zaměstnavatel v dnešní době disponuje uznávaným elektronickým podpisem, na druhé straně je stále málo početná skupina zaměstnanců, kteří datovou schránku a uznávaný elektronický podpis mají. Z tohoto důvodu se domnívám, že je doručování tímto způsobem stále ojedinělé.

Je evidentní, že s odkazem na § 334 odst. 2 zákoníku práce, právní úprava upřednostňuje při doručování osobní jednání zaměstnavatele se zaměstnancem a doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Nejvyšší soud v minulosti dospěl k podobnému závěru. V případě, že zaměstnavatel nepostupoval podle ustanovení § 334 odst. 2 zákoníku práce, primárně nedoručuje osobně nebo elektronicky a rovnou přistoupí k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, nemůže mít doručení zamýšlené právní účinky, a tedy nenastane fikce doručení písemnosti.¹³⁹

V případě problémů se zaměstnancem, je pro zaměstnavatele výhodné doručovat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Konkrétní podmínky pro doručování jsou vymezeny v § 336 zákoníku práce. Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel písemnosti na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, případně může zaměstnanec určit osobu, které jeho písemnosti mají být zasílány. Takový postup je možný pouze v případech, kdy zaměstnanec již dříve předložil zaměstnavateli písemnou plnou moc s úředně ověřenými podpisy.

V případech, kdy zaměstnanec sdělil zaměstnavateli adresu, nezdržuje se na ní a jinou adresu zaměstnavateli neoznámil, písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl tuto písemnost zaměstnanci

¹³⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1369 s.

¹³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009.

odevzdat. U každého doručení písemnosti, která byla doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, musí existovat možnost tuto skutečnost doložit písemným záznamem o doručení, v praxi se můžeme setkat s termínem „dodejka“ či „doručenka“. Pokud zaměstnanec nebyl provozovatelem poštovních služeb zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanci je v místě doručení zanechána výzva k vyzvednutí písemnosti, kde je přesně vymezeno, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout a obsahuje rovněž poučení ohledně odmítnutí převzetí či nevyzvednutí zásilky. Tato písemnost je k vyzvednutí po dobu 10 dnů a v případě, že si ji adresát resp. zaměstnanec nevyzvedne, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Jestliže zaměstnanec odmítne zásilku převzít, nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo.¹⁴⁰ Provozovatelem poštovních služeb nemusí být pouze Česká pošta, Nejvyšší soud se zabýval věcí, kdy bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručováno prostřednictvím kurýrní služby „Messenger, a. s.“ a dovedil, že i tento subjekt může být oprávněným provozovatelem poštovních služeb.¹⁴¹

Poslední ustanovení obsažené v zákoníku práce, které vymezuje doručování v pracovněprávních vztazích, upravuje, jakým způsobem může doručovat zaměstnanec písemnosti svému zaměstnavateli. Stejně tak jako je to v případě doručování písemností zaměstnavatelem, i pro zaměstnance je nejjednodušším způsobem osobní doručení, které většinou probíhá v místě sídla zaměstnavatele. V okamžiku, kdy zaměstnavatel písemnost převzal, je doručení splněno. Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat, aby převzetí písemnosti písemně potvrdil.

Naroveň osobnímu předání zaměstnavateli jsou postaveny způsoby doručení, které spočívají v dodání prostřednictvím držitele poštovní licence, či jiným provozovatelem poštovních služeb a dále případy, kdy zaměstnanec svému zaměstnavateli (v těchto případech fyzické osobě) písemnost předá v místě jeho bydliště. Shodné právní účinky nastanou též v případech, kdy je doručováno pomocí každé fyzické nebo právnické osoby, která bude ochotna doručení provést,

¹⁴⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1370-1375 s.

¹⁴¹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.

nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který je mu nadřízen.¹⁴²

Obdobně jako v případě doručování písemností zaměstnavatelem i zaměstnanec může doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Zaměstnavatel v těchto případech předem vyslovuje souhlas, aby mu zaměstnanec mohl doručovat písemnosti tímto způsobem, přičemž musí zaměstnavatel zaměstnanci oznámit, na jakou elektronickou adresu mu mají být písemnosti zasílány. Pokud zaměstnanec chce tohoto způsobu využívat, je třeba mít na paměti, že písemnosti, které doručuje, musejí být opatřeny uznávaným elektronickým podpisem. Je logické, že zamýšlené právní účinky mohou nastat až v okamžiku doručení. K němu dojde až ve chvíli, kdy je přijetí písemnosti potvrzené zaměstnavatelem, a to prostřednictvím datové zprávy, která je podepsaná zaměstnavatelovým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou zapečetěnou uznávanou elektronickou pečeti.¹⁴³ K doručení nedojde a zamýšlené právní účinky nenastanou, pokud se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti.

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003.

¹⁴³ Ustanovení § 9 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů.

6. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Poslední oblastí, kterou se chci ve své práci zabývat, je problematika neplatnosti rozvázání pracovního poměru a to jak z pohledu hmotněprávního, tak procesního. Zaměřím se především na problematiku, která se vztahuje na úpravu neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru. Vzhledem k velkému zásahu do osobního života zaměstnance nebo chodu a fungování zaměstnavatele při okamžitém zrušení pracovního poměru, jsou, jak jsem již zmiňovala výše, kladeny velmi přísné a specifické požadavky na formu a obsah takového rozvazovacího právního jednání, přičemž nedodržení těchto pravidel má negativní vliv na jeho platnost. Pokud se jedna ze smluvních stran domnívá, že s ní byl pracovní poměr rozvázán nezákonným způsobem, zákoník práce upravuje možnosti, jak se proti tomuto jednání účinně bránit. Úprava je pro obranu zaměstnance a zaměstnavatele rozdílná a nalezneme ji v ustanovení § 69 - 72 zákoníku práce, přičemž v rámci problematiky rozebírané v této práci se zaměřím na ustanovení, která se týkají neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Je nutné zmínit, že vzhledem k obecné úpravě pracovněprávních jednání, které obsahuje zákoník práce, je téměř většina neplatných pracovněprávních jednání koncipována jako jednání relativně neplatné, tudíž aby mohlo být dané jednání uznáno jako neplatné, je třeba tuto neplatnost namítat u soudu, jinak bude i přes existující vadu jednání platné. Neuplatňuje se tedy, že by se jednání zrušovalo a prohlašovalo za neplatné ex offo. Soud musí na základě podané žaloby o tomto jednání rozhodnout, musí ho uznat za platné či neplatné a toto rozhodnutí musí nabýt právní moci. Soud ve sporu posuzuje situaci, jestli takové právní jednání bylo platné a pracovní poměr tím skončil. Pokud nebude proti takovému relativně neplatnému právnímu jednání vnesena námitka, bude jednání i přes svou existující vadu platné a pracovní poměr skončí. Neplatnost rozvazovacího právního jednání nemůže namítat subjekt, který svým jednáním k takovému vadnému jednání přispěl.

Aby k takovému kroku ohledně určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru před soudem vůbec mohlo dojít, musí být dodržena 2 měsíční prekluzivní lhůta, která začíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem

skončit,¹⁴⁴ takže v případech okamžitého zrušení lhůta běží ode dne řádného doručení. Prekluzivní neboli propadná lhůta má za následek, že po marném uplynutí této lhůty nastávají účinky nevyvratitelné právní domněnky,¹⁴⁵ pracovní poměr končí, neplatnosti se nelze domáhat u soudu a jednání již nikdy nemůže být prohlášeno za neplatné.¹⁴⁶ Tato lhůta se vztahuje jak na případy, kdy je okamžitě zrušen pracovní poměr jak zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem a s ohledem na povahu lhůty, zmeškání nelze prominout. Pokud je neplatnost uplatněna u soudu včas a soud dospěje k názoru, že pracovní poměr byl opravdu rozvázán neplatně, pracovní poměr pokračuje dále, jako by k nějakému skončení vůbec nedošlo.¹⁴⁷

6.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

V případě, že se zaměstnanec domnívá, že s ním zaměstnavatel neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr, musí tuto neplatnost namítat žalobou u soudu, a to v již zmíněné 2 měsíční prekluzivní lhůtě, která se počítá ode dne skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec v zaměstnavatelově jednání spatřuje nezákonnost rozvazovacího právního jednání, je pouze na zaměstnanci, jestli se rozhodne neplatnost u soudu namítat nebo ne. Jako další krok tedy musí podat k soudu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a musí bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí, a že případně trvá na dalším zaměstnávání. Jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.

Přestože je v zákoníku práce uvedeno, že oznámení ohledně dalšího zaměstnávání by mělo proběhnout bez zbytečného odkladu, s ohledem na smysl ustanovení § 69 zákoníku práce lze dovodit, že zaměstnanec může toto oznámení učinit až do doby platného skončení pracovního poměru, nejpozději však do okamžiku pravomocného rozhodnutí soudu.¹⁴⁸ V rámci doby než soud vydá pravomocné rozhodnutí ohledně neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může

¹⁴⁴ Ustanovení § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, 128 s.

¹⁴⁶ BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo, 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-283-0., 199 s.

¹⁴⁷ GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 362-363 s.

¹⁴⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 438-439 s.

zaměstnanec svůj postoj přehodnotit a své rozhodnutí i opakovaně změnit.¹⁴⁹ V praxi je ale vhodnější toto oznámení učinit nejlépe následující den poté, co měl pracovní poměr skončit.¹⁵⁰ Účinky spojené s tímto oznámením nastávají od okamžiku řádného doručení oznámení zaměstnavateli. Oznámení může být také učiněno až později v samotné žalobě. Potom by účinky spojené s oznámením takovým způsobem (oznámení ohledně toho, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání) nastaly až v okamžiku doručení žaloby zaměstnavateli.¹⁵¹

V případě, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, musí se zaměstnavatel vypořádat s otázkou, zda bude i nadále zaměstnanci přidělovat práci, či nikoliv. Pokud zaměstnanci práci přidělí, musí zaměstnance vyzvat, aby se k výkonu práce dostavil a zaměstnanec až do okamžiku pravomocného rozhodnutí soudu nadále pokračuje ve výkonu své práce, jakoby s ním nebyl rozvázan pracovní poměr. Judikatura dovodila, že zaměstnavatel je v těchto případech povinen sám zaměstnance vyzvat, aby začal pracovat, a ne aby se zaměstnanec sám dostavil do místa výkonu zaměstnání a dožadoval se přidělení práce.¹⁵² Pokud zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, zaměstnavatel mu práci podle pracovní smlouvy přidělí a zaměstnanec se opakovaně na výkon práce nedostavuje, neomluvené zmeškání práce v této době představuje porušení pracovní kázně (dnes porušení pracovních povinností).¹⁵³

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne zaměstnanci práci přidělit, neznamená to, že by automaticky souhlasil s názorem zaměstnance, ohledně toho, že s ním neplatně rozvázal pracovní poměr, je to pouhé opatření do pravomocného rozhodnutí soudu. I když zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci, ač o to zaměstnanec sám požádal, pracovní poměr kvůli tomu nekončí a stále se čeká na pravomocné rozhodnutí. Pokud zaměstnavatel neplní svou povinnost a v rámci tohoto režimu zaměstnanci práci nepřiděluje, musí zaměstnanci poskytovat náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Výplata těchto prostředků se váže až

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000 (R 77/2002).

¹⁵⁰ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 169 s.

¹⁵¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 439 s.

¹⁵² Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. února 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94 (PR 7/1995 s. 286a).

¹⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003 (R 64/2005).

k okamžiku pravomocného rozhodnutí ohledně neplatného rozvázání pracovního poměru a nemůže být zásadně přiznána jako opakující se dávka do budoucnosti.¹⁵⁴

Soudní řízení se může v praxi velmi protáhnout, a proto je zaměstnavateli poskytnuta možnost požádat soud, aby jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu byla přiměřeně snížena.¹⁵⁵ Soud má tedy tzv. moderační právo zaměstnavateli jeho povinnost k náhradě mzdy vůči zaměstnanci snížit, ale pozor, ne nepřiznat.¹⁵⁶ Aby o toto mohl zaměstnavatel soud požádat, musí celková doba, po kterou by zaměstnanci náležela náhrada mzdy nebo platu, přesahovat dobu 6 měsíců. Soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal, jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.¹⁵⁷ Jelikož zaměstnavatel během řešení sporu ohledně neplatnosti rozvázání pracovního poměru může kdykoliv zaměstnanci poskytnout možnost pokračovat v práci, zaniká od tohoto okamžiku povinnost zaměstnavatele vyplácet náhradu mzdy. Tím ale nemůže dojít k rozporu s dobrými mravy, pokud zaměstnanec požaduje náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce za dobu, která přesahuje 6 měsíců.¹⁵⁸ Pokud během řešení sporu je zaměstnanec v režimu dočasné pracovní neschopnosti, po celou tuto dobu nemá nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku.¹⁵⁹ V případě, že soud potvrdí, že zaměstnavatel skutečně neplatně rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr a zaměstnanec neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, nastává fikce rozvázání pracovního poměru dohodou a v případě okamžitého zrušení pracovního poměru pracovní poměr skončil v okamžiku doručení tohoto jednání.¹⁶⁰ I v těchto případech zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, tedy za 2 měsíce.¹⁶¹ Pokud ale i po potvrzujícím rozhodnutí soudu ohledně toho, že pracovní poměr byl neplatně rozvázán, zaměstnavatel zaměstnanci

¹⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. února 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67 (R 57/1968).

¹⁵⁵ GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., 364 s.

¹⁵⁶ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 169 s.

¹⁵⁷ Ustanovení § 69 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 1582/2012.

¹⁵⁹ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, bod I (R 85/2004).

¹⁶⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 444-445 s.

¹⁶¹ Srovnej VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, 170 s. a Ustanovení § 69 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

nepřiděluje práci, vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy podle § 208 zákoníku práce.¹⁶²

6.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Jestliže dojde k neplatnému okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem, zákoník práce obsahuje úpravu, kterou může v těchto situacích použít také zaměstnavatel a dožadovat se jisté kompenzace. Zaměstnanci vznikají povinnosti a zaměstnavateli práva, která jsou vymezena v § 70 zákoníku práce. Posouzení neplatnosti i v tomto případě spadá do působnosti soudu, kdy je nutné podat k soudu určovací žalobu, která se týká namítání neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Tato žaloba musí být podána ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Úprava je velmi podobná té, kterou jsem rozebrala v předchozí podkapitole. Jestliže zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením a zaměstnavatel usiluje o určení neplatnosti, musí podat zaměstnavatel k soudu žalobu. Opět se musí čekat na pravomocné rozhodnutí, kdy soud musí potvrdit, že se skutečně jednalo o neplatné rozvázání pracovního poměru, jinak nelze o neplatnosti vůbec hovořit. V případě, že neplatnost takového jednání nebude zaměstnavatelem namítána, bude jednání platné a pracovní poměr i přes potencionálně existující vadu skončí.

Dále může zaměstnavatel trvat na tom, aby zaměstnanec i nadále u zaměstnavatele pracoval. V tomto případě tento požadavek musí zaměstnavatel zaměstnanci písemně oznámit bez zbytečného odkladu, kdy pod hrozbou absolutní neplatnosti právního jednání musí být skutečně dodržena písemná forma tohoto oznámení. Zpravidla zaměstnavatel zaměstnanci oznámí, že trvá na tom, aby u něj i nadále pracoval ihned po obdržení respektive doručení okamžitého zrušení pracovního poměru, ale není to podmínkou. I v případě, že se neplatnosti domáhá zaměstnavatel, může toto oznámení učinit až do okamžiku pravomocného rozhodnutí soudu a svůj postoj může opakovaně změnit.¹⁶³ Za situace, kdy zaměstnavatel tedy oznámí zaměstnanci, aby i nadále vykonával svou práci, pracovní poměr pokračuje běžným způsobem dál, ale jestliže i přes toto oznámení

¹⁶² HROMADA, M. Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7., 129 s.

¹⁶³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8., 457 s.

zaměstnanec výzvě zaměstnavatele nevyhoví, poskytuje zákoník práce zaměstnavateli možnost požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámení, že trvá na dalším konání práce, bylo řádně doručeno. To je rozdíl oproti úpravě v předešlé podkapitole, kde byla poskytována zaměstnanci náhrada mzdy, nikoliv škody.

S ohledem na vztahy zaměstnavatele se zaměstnancem, může se stát, že zaměstnavatel ani po zaměstnanci nebude chtít, aby u něj do pravomocného rozhodnutí soudu nadále vykonával práci. Poté se spolu smluvní strany mohou dohodnout, k jakému dni pracovní poměr skočí a až v případě, že se spolu jiným způsobem nedohodnou, platí právní fikce a pracovní poměr skončí dohodou, a to dnem, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit – tedy v den, kdy bylo rozvázání pracovního poměru řádně doručeno zaměstnavateli.

6.3 Postup při podání určovací žaloby

Rozhodování sporů ohledně neplatného rozvázání pracovního poměru patří k nejčastějším pracovněprávním sporům. Z praktického hlediska si myslím, že je vhodné alespoň v kostce shrnout, jak správně procesně postupovat při snaze uplatnit názor, že byl pracovní poměr neplatně rozvázán. Aby mohla jedna ze smluvních stran namítat neplatnost, je třeba podat k soudu určovací žalobu, přičemž tato žaloba musí být podána u věcně a místně příslušného soudu. V případě věcné příslušnosti, je výběr jednoduchý, protože v I. stupni řízení je věcně příslušným okresní soud. Místní příslušnost určuje, jaký konkrétní soud z věcně příslušných bude spor rozhodovat. Při určení místní příslušnosti ze zpravidla vychází z určení obecného soudu¹⁶⁴, kde je obecným soudem soud účastníka, proti němuž žaloba směřuje. Poměrně často se v pracovněprávních sporech setkáváme s užitím místní příslušnosti na výběr dané, kde se subjekt může sám ve smyslu § 87 občanského soudního řádu rozhodnout, který soud místo obecného zvolí. Pokud neplatnost namítá zaměstnanec, je při určení místní příslušnosti důležité, zda se jedná o zaměstnavatele, který je právnickou nebo fyzickou osobou. Pakliže je zaměstnavatel osobou právnickou, posuzuje se místní příslušnost podle sídla tohoto zaměstnavatele, které má zapsané ve veřejném rejstříku. Pokud je ale zaměstnavatelem fyzická osoba, místně příslušným bude obecný soud, kde má zaměstnavatel své bydliště. V případech, kdy je žalovaným zaměstnanec, je pro

¹⁶⁴ Blíže ustanovení § 85 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

určení místní příslušnosti rozhodné, kde má zaměstnanec bydliště. Při sjednávání pracovní smlouvy zaměstnanec nahlašuje své bydliště, a pokud se během výkonu práce přestěhuje na jiné místo a to nenahlásí zaměstnavateli, nemůže namítat příslušnost soudu v případném sporu.¹⁶⁵

Z procesního hlediska je ze všeho nejdůležitější žaloba. V případech neplatnosti rozvázání pracovního poměru se jedná o žalobu určovací. Pomocí žaloby žalobce vymezuje předmět sporu, který je zároveň návrhem i vylíčením skutkového stavu věci. Od okamžiku podání žaloby je řízení zahájeno a soud se musí touto věcí zabývat, i když se mu může zdát již od začátku jako nedůvodná. Se zahájením řízení vzniká překážka litispendence a povinnost spojená s uhrazením soudních poplatků. S ohledem na výše zmiňovanou prekluzivní lhůtu u neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může nastat situace, že již od začátku bude z obsahu spisu soudu zjevné, že 2 měsíční prekluzivní lhůta nebyla dodržena. V případě, že s tím obě stany sporu budou souhlasit, může soud rozhodnout i bez nařízení jednání a žalobu zamítné. Vyhlášení rozsudku však musí být i v takovém případě veřejné. Žaloba tedy obsahuje vymezení předmětu sporu a tvrzení o skutkovém stavu. V průběhu řízení může dojít ke změně žaloby. Ke změně žaloby nedochází v případech, kdy je stejný skutek soudem posuzován podle jiného ustanovení, než bylo uvedeno v žalobě. Žalobce může např. požadovat náhradu mzdy dle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce z důvodu nepřidělování práce zaměstnavatelem, ale soud mu ji přizná podle ustanovení § 208 zákoníku práce, aniž by musel změnit žalobu.¹⁶⁶ Mělo by se rozlišovat, zda dochází pouze k doplnění žalobního tvrzení nebo zda je nově požadován úplně jiný nárok. K tomu je v praxi využíváno vymezení tzv. skutkového jádra, které je klíčovým jádrem v posuzování dané věci. V případě, kde je rozhodováno o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, je skutkovým jádrem samotné zrušení pracovního poměru a skutečnosti, které byly důvodem pro rozvázání pracovního poměru tímto způsobem.¹⁶⁷ Pokud jsou výše uvedené požadavky splněny, řízení je zahájeno.

¹⁶⁵ HROMADA, M. Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7., 29-31 s.

¹⁶⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1586/2005.

¹⁶⁷ HROMADA, M. Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7., 51-54 s.

7. Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo seznámení čtenáře s problematikou okamžitého zrušení pracovněprávních vztahů, jejich popsání a vysvětlení. V úvodu práce byl čtenář stručně seznámen se všemi druhy skončení pracovního poměru, kdy byla věnována zvýšená pozornost především na institut okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem zaměstnance mladšího 16 let, který byl účinný poměrně krátkou dobu. Úprava byla do zákoníku práce zařazena v souvislosti s velkou rekonstrukcí občanského práva, ale pro své malé využití v praxi byla v roce 2017 zrušena. Dále jsem v druhé kapitole nastínila problematiku okamžitého zrušení u dohod konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnávání zaměstnanců v rámci těchto dohod je zdrojem příjmu především u studentů a z tohoto pro mě praktického hlediska jsem tuto problematiku v práci zmínila. Nicméně, i když jsou tyto dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr poměrně rozšířené, soudě dle dostupné judikatury, v praxi se tímto způsobem dohody často nerozvádějí a pro obě smluvní strany 15 denní výpovědní doba není až tak velkou překážkou.

K samotnému okamžitému zrušení pracovního poměru. Je logické, že smluvní strany pracovněprávních vztahů po sobě vzájemně požadují určité plnění povinností. Pokud toto není naplněno, má zaměstnavatel i zaměstnanec možnost s druhým subjektem velmi rychle rozvázat pracovní poměr. Napříč celým zákoníkem práce je patrné nerovné postavení zaměstnavatele a zaměstnance, kdy už samotný vztah mezi nimi funguje na principu nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Jelikož jsou podmínky, za kterých je možné okamžitě zrušit pracovní poměr striktně dány, je s ohledem na postavení zaměstnance jako slabší strany na zvážení, jestli se zaměstnavatel vůbec k takovému kroku odhodlá, jelikož jeho pozice v případném soudním sporu není vůbec jednoduchá. O tom, že okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečné, není sporu. I z tohoto důvodu zákoník práce obsahuje taxativní důvody, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Od těchto důvodů se nelze odchýlit a i zde právní úprava pouze potvrzuje výjimečnost tohoto způsobu rozvázání. Je otázkou, na kolik je vhodné slovní spojení „porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“, které je vymezené v ustanovení, kdy chce se zaměstnancem zaměstnavatel

okamžitě zrušit pracovní poměr. Je to výraz poměrně obecný a je vždy na konkrétním zvážení situace, zda se ustanovení vztahuje na danou situaci. Kromě důvodů jsou také striktně dány požadavky na formu takového jednání. Jedná se především o povinnost právní jednání provést v písemné formě a přesně skutkově vymezit důvody, pro které má být s druhou stranou okamžitě rozváznán pracovní poměr.

Mimo to zákoník práce stanovuje další omezení a požadavky, které musí být v případě okamžitého zrušení pracovní poměru splněny. Především se musí brát zřetel na to, zda zaměstnanec, respektive zaměstnankyně není těhotná, není na mateřské nebo na rodičovské, jelikož s těmito zaměstnanci se okamžitě zrušit pracovní poměr nesmí. Pokud je toto všechno splněno, je třeba dodržet všechny zákonem stanovené lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru a doručit písemnosti v souladu se zákonem.

V případech, že je jedna ze smluvních stran nespokojená s tím, že s ní byl okamžitě zrušen pracovní poměr, může zvážit, zda nebude namítat neplatnost rozváznání pracovního poměru u soudu. I zde je ovšem nutné splnit určité podmínky, které se týkají doby, kdy je možné neplatnost namítat. Otázkou může být smysl tohoto soudního řízení. Konkrétní smluvní strana by měla být hodně přesvědčená, aby se odhodlala k tomuto kroku. Vyjma doby, po kterou soudní řízení může trvat, může být odrazující i výše nákladů vzniklých během řízení.

Ačkoliv se na první pohled může zdát, že je problematika okamžitého zrušení pracovněprávních vztahů komplikovaná, já si myslím, že v praxi je i s ohledem na velké množství soudní judikatury dobře použitelná. Pokud si některá ze smluvních stran myslí, že může s druhou smluvní stranou pracovněprávní vztah okamžitě zrušit, nemělo by ji odradit to, že je nutno splnit plno požadavků. Stejně tak by se smluvní strana, se kterou je pracovní poměr okamžitě zrušen, neměla bát uplatnit svá práva u soudu, i když to leckdy nemusí být jednoduché.

Resumé

The topic of my diploma thesis is the Immediate Termination of Employment Relationships. In the Czech Republic adjustment can be found in the Labor Code. First, I describe all possible ways and differences between all termination of employment. Most attention is paid to the immediate termination of the employment relationship.

Immediate termination of the employment relationship is an unilateral legal act and can be used by both the employer and the employee. Also the consent of the other party is not important. It is necessary to meet the exhaustive reasons given in the Labor Code and these reasons are strictly given and can not be deviated from their application. Immediate abolition of the employment relationship is largely unrelated to the Labor Code and the modification is contained only in a few provisions. For this reason, it is necessary to look for the interpretation of individual provisions in available literature, commentaries and case law.

An employer can exceptionally terminate the employment immediately, if the employee has been finally convicted for an intentional criminal offense for an unconditional imprisonment of more than one year, or has been convicted of an intentional offense committed in the course of or in direct connection with an unconditional sentence of imprisonment for a minimum period 6 months. In addition, the employer can immediately cancel the employment if the employee has breached the duty arising from the legislation relating to the work he has done in a particularly brutal manner. In that case, there is considerable scope for the application of case-law, since that is not a comprehensible concept. Next there are some situations when an employer may not immediately terminate the employment relationship with a pregnant worker, maternity leave worker, or employee taking parental leave.

An employee can cancel an employment immediately, if according to the medical opinion, he can not continue to work without seriously endangering his health and the employer has not allowed him to perform suitable work for him within 15 days of the submission of this report. In addition, an employee may immediately cancel the employment if the employer has not paid it or any part of the salary within 15 days of the expiry of the maturity period.

In view of the seriousness of the effects of the immediate cancellation of the employment relationship, strict requirements are imposed on the form and content of the immediate termination. A very important condition is written copy of the document and its delivery to the other party.

If one of the parties is dissatisfied with the immediate termination of the employment relationship, it may plead the invalidity of the termination of employment in court. It is again necessary to meet certain conditions relating to the time when the invalidity may be raised.

Seznam použité literatury

Knižní literatura

- BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo, 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-283-0
- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kolektiv. Pracovní právo, 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kolektiv.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8
- GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8
- HROMADA, M. Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7
- HŮRKA, P. Pracovní právo, 2. vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, ISBN 978-80-7380-540-1
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce: Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7

Časopisecká literatura

- BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - II. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 5-6, 39 s.
- BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - III. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 7-8, 30-31 s.
- BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - IV. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 9-10, 28 s.
- BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru - V. část. *Praktická personalistika*, roč. 2016, č. 11-12, 31 s.
- BUKOVJAN, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - I. část. *Praktická personalistika*, roč. 2017, č. 3-4, 28-30 s.

- GALVAS, M. Malá poznámka k problému tzv. „zpětvzetí“ okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*. 1998, roč. IV., č. 5, 8 s.
- JOUZA Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin Advokacie*, č. 9/2016, 31 s.

Právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 26/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 30/2001 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích.

Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. února 1973, sp.zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 4355/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. června 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
- Rozhodnutí Vrchního soudu ČR ze dne 23. května 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. února 1971, sp. zn. 2 Cz 8/1971 (R 17/1972)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. května 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005 (R 42/2007)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. září 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/1997
- Rozhodnutí Městského soudu v Brně ze dne 2. dubna 1996, sp. zn. 49 C 437/1994
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013
- Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21. dubna 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. října 2014, sp. zn. 1822/2013
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005 (R 86/2006)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. března 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002 (R 92/2003)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. května 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 (R 25/2013)
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. března 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 (SR 10/2012 s. 357)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 515/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004 (R 46/2006)

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001 (R 19/2003)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010
- Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 26. října 1966, sp. zn. 8 Co 785/66
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. února 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. dubna 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. června 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99 (SR 1/2000 s. 14)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. listopadu 2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. března 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014 (R 25/2016)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000 (R 77/2002)
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. února 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94 (PR 7/1995 s. 286a)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003 (R 64/2005)

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. února 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67 (R 57/1968)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 1582/2012
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, bod I (R 85/2004)
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1586/2005