

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
PRÁVNICKÁ FAKULTA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Okamžité zrušení pracovního poměru

Plzeň 2012

Ing. Barbora Kroupová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
PRÁVNICKÁ FAKULTA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Okamžité zrušení pracovního poměru

Studijní program: Právo a právní věda

Obor: Právo

Katedra soukromého práva a soukromého procesu

Plzeň 2012

Autor práce: Ing. Barbora Kroupová

Vedoucí práce: JUDr. Jitka Wolfová

Čestné prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Okamžité skončení pracovního poměru zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne, 1.3.2012

.....

Ing. Barbora Kroupová

Poděkování:

Děkuji své vedoucí diplomové práce paní JUDr. Jitce Wolfové, za četné rady a připomínky, které byly velkým přínosem pro mou diplomovou práci.

V Plzni dne, 1.3.2012

Obsah

1.	Úvod	1
2.	Cíl práce a metodický postup.....	2
3.	Literární rešerše.....	3
3.1	Základní pojmy pracovního práva	3
3.1.1	Prameny pracovního práva v ČR	3
3.1.2	Pracovní poměr	4-6
3.1.2.1	Základní prvky pracovního poměru.....	6
3.1.2.2	Vznik pracovního poměru	6-7
3.1.2.3	Zánik pracovního poměru	7-8
4.	Okamžité zrušení pracovního poměru	8
4.1	Náležitosti okamžité zrušení pracovního poměru	8
4.2	Právní účinky okamžité zrušení pracovního poměru.....	8-9
4.3	Neplatnost okamžité zrušení pracovního poměru	9
4.4	Důsledky okamžité zrušení pracovního poměru.....	9-10
4.5	Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	10
4.5.1	Trestný čin	11-12
4.5.2	Porušení povinností	12-14
4.5.3	Společná ustanovení	15
4.5.3.1	Ochrana některých kategorií zaměstnanců.....	15
4.5.3.2	Lhůty okamžité zrušení pracovního poměru	15-19
4.5.3.3	Doručení okamžité zrušení pracovního poměru	19-21
4.5.3.4	Součinnost odborové organizace	21-22
4.6	Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	22
4.6.1	Zdravotní nezpůsobilost.....	22-24
4.6.2	Nevyplacení mzdy nebo její části.....	24
4.6.3	Společná ustanovení	25
4.6.3.1	Odstupné	25
4.6.3.2	Lhůty okamžité zrušení pracovního poměru.....	25
4.6.3.3	Doručení okamžité zrušení pracovního poměru	26-27
5.	Problémy okamžitého zrušení pracovního poměru.....	27
5.1	Problém terminologie „Výpověď na hodinu“	27-28
5.2	Zkoumání míry intenzity porušení povinností.....	28-32
6.	Komparační aspekty v zemích EU (ČR versus Francie).....	32
6.1	Právo ES a úprava skončení pracovního procesu.....	32-34
6.2	Prameny pracovního práva ve Francii.....	34
6.3	Pracovní poměr ve Francii.....	35
6.4	Způsoby skončení pracovního poměru ve Francii.....	36
6.4.1	Výpověď ze strany zaměstnavatele „le licenciement = propuštění“	36-37
6.4.1.1	Propuštění z osobních důvodů.....	37
6.4.1.1.1	Postup při propouštění.....	37-38
6.4.1.1.2	Sankce za neregulérní výpověď.....	39
6.4.1.1.3	Důvody propuštění - požadavek skutečného a vážného důvodu „La cause réelle et sérieuse“	39-42
6.4.1.1.4	Ochrana zaměstnanců.....	42-43
6.4.1.2	Propuštění z ekonomických důvodů.....	43-44

6.4.1.3.	Postup propuštění z ekonomických důvodů.....	44-47
6.4.1.4	Ochrana zaměstnání.....	48
6.4.2	Výpověď ze strany zaměstnance – „La démission“.....	48-49
6.4.3	Soudní rozvázání pracovního poměru	49
6.4.3.1.	Soudní rozvázání pracovního poměru na základě žádosti zaměstnavatele.....	49-50
6.4.3.2.	Soudní rozvázání pracovního poměru na základě žádosti zaměstnance.....	50
6.5	Komparace výpovědí	51-53
7.	Závěr.....	54-55
8.	Resumé.....	56-58
9.	Seznam použité literatury.....	59-62
10.	Seznam použitých odkazů z internetu.....	62
11.	Přílohy.....	63

1. Úvod

Okamžité zrušení pracovního poměru jako téma diplomové práce se může zdát poměrně úzké a velmi často zpracovávané, nicméně na druhou stranu se domnívám, že je třeba se touto právní úpravou stále znovu zabývat, a to i z pohledu novější judikatury, právě proto, že jde o takový způsob skončení pracovního poměru, který má pro jeho subjekty jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, zvláště závažné důsledky.

Právě nástup okamžitého účinku dává tomuto institutu skončení pracovního poměru zcela výjimečné postavení, jelikož i zákonodárce výslovně stanoví podmínky, za kterých lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Tyto podmínky jsou regulovány kogentními ustanoveními zákoníku práce a není možné je měnit individuálními pracovními smlouvami.

Hlavními funkcemi okamžitého zrušení pracovního poměru jsou ochrana a sankce. Chrání stranu, která by mohla být poškozena, kdyby nadále setrvala v pracovním poměru za stávajících podmínek. A zároveň trestá druhou stranu, která neplní své povinnosti plynoucí jí z pracovněprávního vztahu nebo dokonce jedná v rozporu s těmito povinnostmi a záměrně škodí druhé straně.

Je nasnadě komentovat takový způsob zrušení jako velmi razantní a proto se v praxi využívá spíše jen výjimečně. Dokazuje to i judikatura Nejvyššího soudu České republiky, která často ovlivňuje další vývoj v právní praxi bez ohledu na to, že tato judikatura není dle platného českého práva právním pramenem.

Zákoník práce není jediným pramenem pracovního práva. Dalším důležitým pramenem je mezinárodní úprava, a to jak v rámci dokumentů EU, tak v rámci dokumentů Mezinárodní organizace práce. I když některé mezinárodní smlouvy nebyly doposud Českou republikou ratifikovány, je současný zákoník práce v souladu s naprostou většinou mezinárodních dokumentů.

2. Cíl a metodický postup práce

Záměrem této diplomové práce je podání podrobného výkladu skončení pracovního poměru se zaměřením na institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Snahou bylo propojit teorii a aplikační praxi právní úpravy okamžitého skončení pracovního poměru a uvést rozhodovací praxi soudních orgánů, zejména Nejvyššího soudu ČR.

Dále práce představuje pokus o upozornění na základní problémy a nedostatky platné právní úpravy související s tímto specifickým institutem a nastítnit možné cesty řešení de lege ferenda.

Práce je sestavena z úvodu, literární rešerše, která vysvětluje základní pojmy skončení pracovního poměru a systematicky postupuje od výkladu obecného ke konkrétnímu. Vedle nástinu nedostatků a řešení se práce také zabývá komparací právní regulace institutu okamžitého zrušení pracovního poměru ve Francii.

Pro metodiku zpracování práce byly použity sekundární zdroje, jako literární zdroje, zdroje z internetu a zdroje z tisku. Dále byly použity odborné publikace a studijní materiály, z kterých je sestaven literární přehled k zadanému tématu.

Nejprve byla provedena analýza současné právní úpravy, dále byla provedena analýza sekundárních zdrojů a polostrukturované rozhovory s odborníky na pracovní právo. Na základě těchto analýz byl proveden souhrn o obecných problémech souvisejících s okamžitým zrušením pracovního poměru a poté byl vypracován vlastní návrh řešení těchto problémů.

Práce je řešena samostatně s vlastním přístupem k danému problému pod odborným vedením školitele.

3. Literární rešerše

3.1 Základní pojmy pracovního práva

3.1.1 Prameny pracovního práva v ČR

Za formální prameny pracovního práva jsou v České republice považovány normativní právní akty, tedy Ústava, ústavní zákony, zákony nařízené, vyhlášky, kolektivní smlouvy, vnitropodnikové právní normy, technické normy, mezinárodní smlouvy a nálezy Ústavního soudu ČR.

Základním pramenem pracovního práva je Ústava České republiky¹ a Listina základních práva svobod², s nimiž nemůže být žádný předpis v rozporu. Listina zakotvuje základní principy pracovního práva, které jsou pak v jednotlivých normativních aktech dále rozvíjeny.

Nejvýznamnějším pramenem v oblasti rozvázání a skončení pracovního poměru je zákon č. 262/2006 Sb., a to především jeho ustanovení § 48 a následující. Zákoník práce je založen na myšlence sblížení pracovního práva s právem občanským, posilování jeho soukromoprávního charakteru a harmonizace českého právního řádu s právem ES. Základní koncepce vychází z toho, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“, což oproti minulé kogentní úpravě ovládané zásadou „co není dovoleno, je zakázáno“ představuje zásadní změnu. Dochází zde také k rozšiřování smluvní volnosti a liberalizaci pracovněprávních vztahů, to vše při zachování evropského standardu ochrany zaměstnance.

Pramenem pracovního práva stanoven z.č. 40/1994, občanský zákoník, který se tu uplatňuje na základě delegace, tzn., že se použije tam, kde na něj zákoník práce výslovně odkazuje.

Mezi nejvýznamnější mezinárodní prameny patří Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Evropská sociální charta a zejména pak úmluvy sjednávané v rámci mezinárodní organizace práce fungující pod záštitou OSN.

¹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

² Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Česká republika, jako součást Evropské unie se dále řídí prameny evropských společenství, kterými se budu zabývat podrobněji v kapitole komparační aspekty v zemích EU.

3.1.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr není v zákoníku práce definován, nicméně lze ho definovat jako smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmětem je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje za mzdu, popř. plat, pro zaměstnavatele vykonávat. Sjednává se podle platných právních norem, v České republice podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce), který mj. stanoví, že musí být vždy uzavřen písemnou formou. Může být uzavřen jak na dobu neurčitou, kdy vzniká trvalý pracovní poměr, tak i na dobu určitou, po jejímž uplynutí skončí.

3.1.2.1 Základní prvky pracovního poměru

Základními prvky pracovního poměru jsou subjekty pracovního poměru, objekt pracovního poměru a objekt pracovního poměru.

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnavatelé jako fyzické a právnické osoby a osoby fyzické jsou vždy jen zaměstnanci. Lze předpokládat, že dohoda zajišťuje rovnocenné postavení subjektů, nicméně ve skutečnosti je postavení obou subjektů ovlivněno ekonomickou dominancí zaměstnavatele. Nadřazené postavení je především způsobeno tím, že zaměstnanci zadává úkoly a instrukce, rozhoduje o pracovních podmínkách a například může nařídit, kdy si zaměstnanec může vyčerpat dovolenou. Toto nerovnocenné postavení řeší zákoník práce zvýšenou ochranou zaměstnance a to přímo v pracovním poměru tak i v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Právní subjektivitu subjektů tvoří způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům, způsobilost k protiprávním úkonům a způsobilost procesní.³

³ Viz. Gregorová, Z., Zachariáš J. in Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: DOPLNĚK, 2004, str. 136

Právní subjektivita zaměstnance je upravena v § 6 zákoníku práce. Fyzická osoba nabývá obecně způsobilosti k právům a povinnostem, jakož i k právním úkonům v pracovním poměru dnem, kdy dosáhla 15 let věku, pokud není v zákoně stanoveno jinak. Den nástupu do práce však nesmí předcházet dni, kdy tato fyzická osoba ukončila povinnou školní docházku. Pracovní právo tedy stanoví způsobilost k právům a povinnostem, jakož i způsobilost k právním úkonům odlišně od občanského zákoníku⁴

Zákoník práce dále stanoví v § 252 odst. 2 zákoníku práce výjimku z věkové hranice 15 let v případě, kdy chce zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování⁵, která může být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Případné omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům se řídí § 10 občanského zákoníku.

Dle § 10 zákoníku práce, způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost k právním úkonům pak vzniká dosažením 18 let věku. Fyzická osoba může mít tedy práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a zároveň ještě nemít způsobilost k právním úkonům. Dochází k tomu v případě, že zemře zaměstnavatel živnostník a pokračovatelem živnosti⁶ se stane jeho dědic, který ještě nedosáhl 18 let věku. Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům se řídí stejně jako v případě zaměstnance § 10 občanského zákoníku. Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí zaměstnavatel sám, anebo k nim může pověřit jiné osoby.

⁴ Způsobilost k právům a povinnostem vzniká, dle občanského zákoníku, narozením fyzické osoby a způsobilost k právním úkonům je stanovena individuálně, dle rozumové vyspělosti fyzické osoby.

⁵ Dříve se tento právní institut nazýval dohodou o hmotné odpovědnosti.

⁶ Dle ustanovení § 342 zákoníku práce.

Právní subjektivita zaměstnavatele – právnické osoby se řídí ustanoveními § 18 a násl. občanského zákoníku, v němž je vymezena právní subjektivita právnické osoby. Právní úkony právnické osoby ve všech věcech jsou oprávněny činit osoby, které jsou k tomu oprávněny smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem. Jedná se o tzv. statutární orgány, například ve společnosti s ručením omezeným je jím jednatel.

Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce určitého druhu, která je dohodnutá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a náleží za něj mzda. Tato práce se označuje jako závislá, vzhledem k tomu, že zaměstnanec je k zaměstnavateli v podřízeném stavu.

Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti všech jeho účastníků, tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Například mezi nejzákladnější práva a povinnosti patří, aby zaměstnanec vykonával práci a zaměstnavatel zaplatit mzdu za vykonanou práci.

3.1.2.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká buď na základě uzavřené pracovní smlouvy, nebo ve zvláštních případech jmenováním.

Pracovní smlouva je dvoustranným právním úkonem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vzájemně adresovaný a obsahově shodný projev vůle. Pracovní smlouva musí být písemná a musí obsahovat náležitosti stanovené zákonem.⁷

a, druh práce, který zaměstnanec vykonává pro svého zaměstnavatele

b, místo výkonu práce

c, den nástupu do práce

Pokud pracovní smlouva neobsahuje výše povinné náležitosti, jedná se o smlouvu absolutně neplatnou. Dále se smluvní strany mohou dohodnout na dalších podmínkách, na kterých mají zájem.

⁷ Viz. blíže Bělina, M. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*, 1.vyd. Praha, C. H. Beck, 2008, str. 138 - 142

Nejčastěji je to zkušební lhůta, která musí být dohodnuta písemně a v délce trvání až 3 měsíců u „řadových“ zaměstnanců, nově až 6 měsíců u zaměstnanců ve vedoucí funkci. Dále se může sjednat pracovní poměr na dobu určitou, nebo například delší délka dovolené.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně. Pracovní poměr lze během jeho trvání změnit, pokud se na tom zaměstnavatel i zaměstnanec dohodnou. Změna obsahu pracovního poměru se musí provést písemně.

3.1.2.3 Zánik pracovního poměru

Právní teorie rozlišuje způsoby pracovního poměru takto⁸:

a, na základě právního úkonu (subjektivní právní skutečnost), a to:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

b, na základě právní události (objektivní právní skutečnost), a to:

- u pracovního poměru na dobu určitou uplynutím sjednané doby,
- smrtí zaměstnance,
- smrtí zaměstnavatele, pokud se žádná z osob vyjmenovaných v § 13 odst. 1 Živnostenského zákona nerozhodne pokračovat v živnosti,
- uplynutím doby, na kterou měli cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti vydáno povolení k zaměstnání nebo zelenou kartu (povolení k pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech).⁹

c, na základě úředního rozhodnutí (u cizinců), a to:

- dnem vykonatelnosti rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,

⁸ Viz. blíže Bělina, M. in Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*, 3.vyd., Praha, C. H. Beck, 2007, str. 191

⁹ § 42g Zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

- dnem nabytí právní moci rozsudku, který těmto osobám ukládá trest vyhoštění.

4. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, kterým může zaměstnavatel nebo zaměstnanec rozvázat pracovní poměr. Takto lze skončit pracovní poměr pouze z důvodů, které jsou taxativně vyjmenovány v zákoně. V § 55 jsou upraveny důvody k okamžitému zrušení ze strany zaměstnavatele a v § 56 ze strany zaměstnance. K okamžitému zrušení se přistupuje spíše mimořádně, zákoník práce dovoluje takto rozvázat pracovní poměr pouze ve výjimečných situacích, kdy nelze buď na zaměstnavateli nebo na zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru pokračovali dále, a to ani do uplynutí výpovědní lhůty.

4.1 Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru jsou zákonem vyžadovány některé náležitosti. Tyto náležitosti lze rozdělit na formální a materiální.

Mezi formální náležitosti patří písemná forma právního úkonu, stanovení důvodu, pro který je pracovní poměr rušen a povinnost jeho doručení druhé straně ve stanovené lhůtě. Mezi materiální náležitosti pak patří samostatná existence důvodů, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit, které jsou stanoveny pro zaměstnavatele a zaměstnance zvlášť, jimi se budu zabývat podrobněji v dalších kapitolách.

4.2 Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru

Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nejsou časově posunuty a jsou vázány na doručení projevu vůle. Pracovní poměr končí podle zákona tím dnem, kdy bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru v písemné formě druhému účastníkovi, nikoli zpětně (například dnem porušení pracovní kázně) ani do budoucna (například osm dní po doručení).

Právní věta judikátu Nejvyššího soudu ČR zní: účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu s ustanovením § 55 zák. práce nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemůže proto měnit tyto zákonné účinky.¹⁰

Dnem doručení okamžitého zrušení druhému účastníku nastávají jeho právní účinky. Z toho plyne, že účastník, který tento jednostranný úkon udělal, je svým projevem vůle vázán a pracovní poměr končí.

To znamená, že po doručení už nemůže ten, kdo okamžité zrušení podal, změnit své rozhodnutí a odvolat je. K vyloučení právních účinků okamžitého zrušení může dojít jen pravomocným rozhodnutím soudu.¹¹

4.3 Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru

Neplatnost okamžitého zrušení může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Jestliže nebyla podána včas žaloba o neplatnost, skončil pracovní poměr podle jednostranného zrušovacího projevu, i když to byl jinak právní úkon neplatný. Jeho platnost nemůže být potom přezkoumávána soudem¹².

4.4 Důsledky okamžitého zrušení pracovního poměru

Mimo jiné, že zaměstnanec ztratí zaměstnání v poměrně krátké době, přináší institut okamžitého zrušení pracovního poměru i další velmi nepříznivé důsledky. Jedním z takových je ztráta nároku na podporu v nezaměstnanosti. V případě, že zaměstnanec, který dostal výpověď okamžitým zrušením, následně zaregistruje na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, tak mu nevznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončil pracovní poměr z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem,

¹⁰ Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1971.3 Cz 4/71. Citováno z ASPI pod pořadovým číslem R 14/1972

¹¹ MPSV / TREXIMA, spol. s r.o.: Příručka pro personální a platovou agendu [citováno 4.3.2009].

¹² R 40/1969

nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok. To platí i pro skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu.

Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru se uvádí i v potvrzení o zaměstnání, tedy zápočtovém listu, který by měl zaměstnanec předat svému příštímu zaměstnavateli. K úspěšnému získání nového zaměstnání rozhodně nepřispěje ani jeden z důvodů, který vedl k okamžitému zrušení.

Dalším z nepříznivých důsledků při okamžitém rozvázání pracovního poměru je fakt, že nekončí platnost konkurenční doložky, pokud byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána.

Jak již bylo zmíněno použití okamžitého zrušení je zákonem velmi přísně regulováno. Jelikož se jedná o neočekávaný velmi závažný zásah do pracovního poměru a také do postavení obou stran, tak zákoník práce přesně vymezuje podmínky, na jejichž splnění je použití tohoto institutu vázáno. Okamžitě zrušit pracovní poměr mohou obě strany jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel.

4.5 Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zákoník práce vymezuje taxativně dva důvody pro které lze pracovní poměr zrušit okamžitě.¹³ Pouze v těchto případech nelze na zaměstnavateli požadovat, aby dále setrval v pracovním poměru se zaměstnancem.

Je také možné, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi, popřípadě v průběhu výpovědní doby. Naopak nelze přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru v případě, že zaměstnanec odmítne jinou práci v době po doručení výpovědi pro porušení povinností plynoucích z právních předpisů, když šlo o výpověď pro nadbytečnost.¹⁴

¹³ § 55 odst. 1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴ R 67/1968

4.5.1 Trestní čin

Zaměstnavatel podle § 55 zákoníku práce, může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- 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,**

První případ, kdy může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr je, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen (rozsudek je už konečný) pro úmyslný trestný čin a byl mu vyměřen nepodmíněný trest odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Pak není rozhodný druh trestné činnosti. Naproti tomu u trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním musí být uložen trest odnětí svobody v trvání nejméně šesti měsíců. Požadavek kratšího trestu odnětí svobody v tomto případě je odůvodněn tím, že trestná činnost zaměstnance je úzce spjata s jeho činností v pracovním poměru a dotýká se zaměstnavatele.

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty¹⁵. Více k plnění pracovních úkolů § 273 odst. 2. zákoníku práce a § 274 zákoníku práce se věnuje úkonu v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Ze znění zákona je jasné, že okamžité zrušení pracovního poměru nelze použít pro trestný čin z nedbalosti, také rozhodnutí soudu musí nabýt právní moci, to znamená, že proti němu již nelze podat řádný opravný prostředek (např. odvolání). Trestem musí být odnětí svobody (zaměstnanec nemůže docházet do zaměstnání), nikoliv podmíněčné odsouzení nebo nějaký alternativní trest. Pro okamžité zrušení je rozhodující délka trestu a souvislost trestného činu s výkonem práce.

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

U trestného činu, který nemá s výkonem zaměstnání souvislost je třeba trest odnětí svobody v délce nejméně jeden rok. Délka trestu, pokud se jedná o trestný čin spáchaný v souvislosti se zaměstnáním, musí být alespoň 6 měsíců.¹⁶

4.5.2 Porušení povinnosti

Dalším důvodem, dle § 55 zákoníku práce, okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

Zvláště hrubého způsobu porušení povinnosti zákoník práce blíže nevymezuje a pouze stanoví, že jde o povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci. Právní terminologie tento institut před 1. lednem 2007 označovala jako „porušení pracovní kázně“.¹⁷

V pracovním právu se rozlišují tři druhy intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci:

- méně závažné
- závažné
- zvláště hrubým způsobem

Podle toho, do které kategorie jednání zaměstnance spadá, zaměstnavatel volí způsob, jak viníka potrestat. V praxi bývá velmi obtížné určit, o jakou intenzitu porušení se v daném případě jedná, proto je třeba přihlížet i k dalším okolnostem, které hrají mnohdy nemalou roli například zda a v jakém rozsahu vznikla škoda na majetku zaměstnavatele, jakou práci zaměstnanec vykonával a zda porušil pracovní povinnosti opakovaně. Soudní praxe shledala zvláště hrubé porušení povinností například v dlouhotrvající neomluvené absenci nebo v bezdůvodném fyzickém napadení nadřízeného vedoucího zaměstnance pro plnění pracovních úkolů.¹⁸

¹⁶ Hůrka P., a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem. Praha: Nakladatelství ANAG, 2008, str. 212

¹⁷ Jakubka, J. a kolektiv: Poradce 2009 Zákoník práce s komentářem. Praha: Poradce s.r.o., 2008, s. 91

¹⁸ Hochman, Josef. Kottbauer, Antonín. Úlehlová, Helena. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2 aktualizované a přepracované vydání. Linde Praha a.s. Praha: 2008. s. 196

Vyplývající z zákoníku práce za porušení pracovních povinností lze považovat porušení povinností, dalších zákonů, prováděcích předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele a pokynů zaměstnavatele nebo vedoucích zaměstnanců.¹⁹ Například od 1.1.2012 jsou zaměstnanci v době prvních jednadvacet dní pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

V odůvodnění judikátu Nejvyššího soudu ČR je také stanoveno, že podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru²⁰ a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy²¹, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností zaměstnancem zaviněno²² a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru²³, závažné porušení pracovní kázně je pak důvodem k výpovědi z pracovního poměru²⁴.

Porušením pracovní kázně se rozumí, jak výše uvedeno, zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, však je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; závažné

¹⁹ Většinou se jedná o porušení § 301 až § 303 ZP.

²⁰ srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce

²¹ zejména ustanoveními § 73, § 74 a § 75 zák. práce

²² alespoň z nedbalosti

²³ § 53 odst. 1 písm. b), § 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce

²⁴ § 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce

chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně.

Podle ustanovení § 73 odst. 1 písm. c) zák. práce jsou zaměstnanci povinni zejména dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni. Podle ustanovení § 74 odst. f) zák. práce jsou vedoucí zaměstnanci dále povinni – mimo jiné – zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, zejména vést zaměstnance k pracovní kázni a zajišťovat, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně a neplnění povinností. Uvedené povinnosti patří k základním povinnostem zaměstnanců (vedoucích zaměstnanců), jejichž nesplnění znamená porušení pracovní kázně s důsledky z tohoto vyplývajícími, včetně možnosti případného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.²⁵

Další právní věta judikátu Nejvyššího soudu ČR, říká, že jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu.²⁶

²⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007. 21 Cdo 1307/2006. Citováno z ASPI

²⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005. 21 Cdo 59/2005. Citováno z ASPI pod pořadovým číslem R 86/2006

4.5.3 Společná ustanovení

4.5.3.1 Ochrana některých kategorií zaměstnanců

Zákoník práce zakazuje dát určitým kategoriím zaměstnanců okamžité zrušení pracovního poměru. Podle ustanovení § 53 odst. 3 zákoníku práce nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky a tato doba je obsažena v rodičovské či mateřské dovolené. Může však s nimi rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Jako příklad uvádím právní větu judikátu Nejvyššího soudu ČR: Za porušení pracovní kázně pracovníkem²⁷ nelze pokládat to, že pracovnice, která pečuje o dítě mladší než tři roky, nenastoupila po skončení další mateřské dovolené do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích ani pomocí jiné osoby, a organizaci o tom vyrozuměla.²⁸

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru (ani výpověď), jestliže jde o dočasně práce neschopného pojištěnce, pro porušení povinností stanovených v § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.²⁹

4.5.3.2 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru

V případě, že chce zaměstnavatel se svým zaměstnancem ukončit pracovní poměr okamžitě, pro některý z důvodů vymezený v zákoníku práce, musí respektovat lhůty, které jsou tímto zákoníkem stanoveny.

²⁷ ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 155 zák. práce

²⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 8. 1975. 31 C 246/1975. Citováno z ASPI pod pořadovým číslem R 62/1977

²⁹ Povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek.

Lhůty lze rozlišit na subjektivní a objektivní lhůtu. Subjektivní lhůta je maximální doba dvou měsíců, kdy zaměstnavatel může podat okamžité zrušení pracovního poměru od okamžiku kdy se dozví o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru. Objektivní lhůta je pak maximální lhůta jednoho roku, ve kterém může zaměstnavatel podat okamžité zrušení pracovního poměru od okamžiku kdy se dozví o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Pokud se během těchto dvou měsíců stane jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu³⁰, může ještě zaměstnavatel dát okamžité zrušení zaměstnanci do dvou měsíců ode dne, kdy se dozví o výsledku tohoto šetření. U zaměstnance vykonávajícího pracovní úkoly v cizině se dvouměsíční lhůta počítá od okamžiku návratu z ciziny. Je to lhůta prekluzivní (propadná), po jejím uplynutí právo zaměstnavatele dát okamžité zrušení zaniká.³¹

Pro ilustraci uvádím následující příklad z praxe:

Zaměstnanec se dne 28. května nedostavil do práce a ani později neuvedl žádný důvod své nepřítomnosti (prakticky s naší firmou nenavázal žádný kontakt). Proto jsme tuto nepřítomnost kvalifikovali jako neomluvenou absenci. V měsíci červnu jsme zaměstnanci zaslali jako doporučenou zásilkou do vlastních rukou upozornění na možnost okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Tato zásilka se nám vrátila jako nedoručitelná. Lze s tímto zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr? Nerozumím dostatečně aplikaci dvouměsíční subjektivní lhůty a roční objektivní lhůty uvedené v § 58 odst. 1 zákoníku práce. Můžete blíže objasnit, kdy v tomto případě lze nejdříve a kdy nejpozději okamžitě zrušit pracovní poměr?

K základním povinnostem každého zaměstnance³² podle patří konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době. Proto neomluvená³³ nepřítomnost zaměstnance v práci je vždy považována i za porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Podle délky doby nepřítomnosti, důvodů, okolností a vztahu zaměstnance

³⁰ například Policie ČR.

³¹ § 330 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³² § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

³³ (zaviněná)

k práci lze pak pouze rozlišovat mezi méně závažným, závažným, popřípadě zvlášť hrubým porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pokud neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci je delší, čili trvá déle než jednu směnu (pracovní den), nebo se častěji opakuje, je nepochybně založen důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.³⁴ Podmínkou platnosti právního úkonu okamžitého zrušení pracovního poměru je kromě písemné formy i doručení druhému účastníku. Podle § 58 odst. 1 zákoníku práce lze pracovní poměr se zaměstnancem tímto způsobem zrušit jen ve stanovených lhůtách, které chrání zaměstnance před nejistotou možného propuštění po delším časovém odstupu, což by mohlo vést i k dlouhodobému vydírání ze strany zaměstnavatele. Tato lhůta je jednak subjektivní, která je dvouměsíční a počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec má déle trvající neomluvenou absenci, vzniká tento důvod každý další den jejího trvání. To znamená, že pokud by se zaměstnavatel dověděl o zvlášť hrubém porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci například 10. května, počíná mu následujícím dnem 11. května běžet dvouměsíční lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru, která skončí 11. července. Potom již nelze pracovní poměr tímto způsobem zrušit. Pokud se však zaměstnavatel doví o tomto zvlášť hrubém porušení povinnosti později, běží tato dvouměsíční lhůta od tohoto data. Nejpozději však k tomu může dojít do 1 roku ode dne, kdy k hrubému porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zaměstnancem došlo, i když se to zaměstnavatel nedoví. Pokud by se tedy zaměstnavatel dozvěděl o zvlášť hrubém porušení povinnosti ze dne 10. května následujícího roku, nemůže již z tohoto důvodu se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr zrušit.³⁵

Existují další judikatury zabývající se lhůtami při okamžitém zrušení pracovního poměru, zejména Nejvyšší soud ČR se jako soud dovolací již několikrát zabýval plynutím zejména subjektivní lhůty při okamžitém zrušení pracovního

³⁴ podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

³⁵ Hloušková, Pavla. Jakubka, Jaroslav. Tomandlová, Ludmila. Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce. ANAG Olomouc. 2008

poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem.

Jeho závěry lze shrnout do následujících bodů:

Dvouměsíční subjektivní lhůta, během které musí být okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci dáno (a tedy způsobem předepsaným v ustanoveních § 334 a následujících zákoníku práce doručeno), slouží zaměstnavateli také k tomu, aby mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil svoji povinnost a zda šlo o porušení nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem), a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru. K okamžitému zrušení by zaměstnavatel neměl proto přistupovat jen na základě pouhého podezření ze skutků zakládajících důvod k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru.

Nelze dovozovat, že by zmíněná lhůta začala běžet již na základě předpokladu³⁶, že důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvouměsíční subjektivní lhůta začíná plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl.

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování povinnosti zaměstnance stejným způsobem (v porušování stejné povinnosti), subjektivní lhůta neskončí dříve než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti, ledaže by se zaměstnavatel o tomto porušení dozvěděl později.

O důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnavatel doví (a začne tak plynout subjektivní lhůta) dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec, který je bezprostředně nebo výše nadřízen tomu, kdo zmíněnou povinnost porušil, získal vědomost o tom, že k takovému jednání ze strany zaměstnance došlo.

³⁶ jakkoli by byl pravděpodobný

4.5.3.3 Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru

Na základě ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce je stanoveno, že písemnosti, týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a další písemnosti musí být zaměstnavatelem doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Dále pak odstavec druhý § 334 zákoníku práce stanovuje, že písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. V případě, že není možné písemnost doručit některým z výše uvedených způsobů, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Úprava doručování v zákoníku práce v současném znění upřednostňuje doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací před doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, tzn., že zaměstnavatel má povinnost pokusit se o okamžité zrušení pracovního poměru doručit nejprve elektronicky a pak teprve pokud tato varianta selže, může se obrátit na provozovatele pošty.

Zaměstnavatel by se měl snažit, aby tyto písemnosti byly doručovány do vlastních rukou zaměstnance, pokud je to možné nejčastěji osobně na pracovišti, i když ustanovení § 334 odst. 2 elektronické doručování staví na stejnou úroveň jak osobní předání. Pokud zaměstnavatel doručí do vlastních rukou, nastává dle ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce fikce doručení, pokud zaměstnanec odmítne písemnost převzít. Toto jednání má stejné právní účinky, jako by písemnost převzal, a to se všemi s tím spojenými právními účinky, zejména tím, že k tomuto dni skončí pracovní poměr okamžitým zrušením. Další pokusy zaměstnavatele o doručení jinou cestou by byly právně nevýznamné, neboť by zrušovaly pracovní poměr již zaniklý, jelikož zaměstnanec již odmítl převzít písemnost na pracovišti do vlastních rukou.

Pokud zaměstnavatel doručuje okamžité zrušení pracovního poměru prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí se zásilka doručovat na poslední zaměstnavateli známou adresu zaměstnance, dále jako doporučená, s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“³⁷.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000

Pokud nebyl zaměstnanec zastižen na poslední známé adrese, písemnost se uloží v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu s tím, že zaměstnanec je vyzván, aby se ve lhůtě deseti pracovních dnů zásilku vyzvedl. S touto písemností je připojeno poučení o následcích odmítnutí či spolupráce k převzetí písemnosti. Převezme-li zásilku jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to i v případě, jestliže zásilka byla zaměstnanci dodatečně prokazatelně odevzdána. Právní úkon se tímto stává neplatným, protože nesplnil jednu ze základních podmínek své platnosti.³⁸

Dle ustanovení § 335 zákoníku práce může zaměstnavatel využít sítě nebo služby elektronických komunikací. Základní podmínkou tohoto využití je skutečnost, že zaměstnanec vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Pokud zaměstnanec neposkytl písemný souhlas s elektronickým doručením, nemůže zaměstnavatel tento způsob využít, ale může ihned využít provozovatele poštovních služeb.

Doručování elektronickou cestou musí mimo obecných náležitostí splňovat další zákonem předpokládané náležitosti. Zejména se jedná o nutnost elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu³⁹. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro způsob elektronického doručení ustanovení § 335 odst. 3 zákoníku práce pak stanovuje zvláštní úpravu.

Na rozdíl od fikce doručení u výše popsaného osobního předání či využití provozovatele poštovních služeb se písemnost, doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací považuje za doručenu pouze v případě, že zaměstnanec potvrdí převzetí této zprávy. Toto potvrzení pak musí být provedeno datovou zprávou, která stejně jako písemnost od zaměstnavatele, musí být podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu dle zákona o elektronickém podpisu.

V případě, že se zaměstnavateli datová zpráva vrátí jako nedoručitelná, potvrzení o převzetí zaměstnavatel od zaměstnance neobdrží do tří dnů od odeslání zprávy, nebo i v případě, že sice zaměstnanec tuto zprávu potvrdí, ale bez elektronického podpisu, je na základě ustanovení § 335 odst. 4 zákoníku práce doručení této zprávy považováno

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cz 35/81

³⁹ dle zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů

za neúčinné, respektive písemnost je považována za nedoručenou a nespĺňuje tak požadavky ustanovení § 60 zákoníku práce. Okamžitě zrušení pracovního poměru by tak bylo v souladu s tímto ustanovením neplatné.

4.5.3.4 Součinnost odborové organizace při okamžitě zrušení pracovního poměru

Okamžitě zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. To znamená, že zaměstnavatel sdělí svůj záměr okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem nebo zaměstnanci a odborová organizace vysloví své stanovisko k okamžitému zrušení, které však není pro zaměstnavatele závazné. Odborová organizace může vyslovit souhlas. V případě, že organizace v době patnácti dnů od oznámení zaměstnavatele nevyjádří svůj nesouhlas, považuje se její nečinnost za souhlas. V případě, že odborová organizace odmítne udělit souhlas není však okamžitě zrušení neplatné. Když dojde ke sporu musí tuto neplatnost vyslovit soud.

Když zaměstnavatel nesplní povinnost projednání okamžitého zrušení s odborovou organizací, není tento právní úkon neplatný (pokud tak nestanoví ZP)⁴⁰, ale příslušný inspektorát práce může uplatnit postih zaměstnavatele podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Zákoník práce upravuje zvláštní ochranu členů orgánů odborové organizace, kteří působí u zaměstnavatele, a to v době jejich funkčního období a po dobu jednoho roku po jeho skončení. Po tuto dobu musí zaměstnavatel předem zažádat odborovou organizaci o souhlas s okamžitým zrušením, jinak by nesplnil podmínku stanovenou v zákoníku práce a tento úkon by byl neplatný. Za souhlas se považuje i nečinnost odborové organizace po dobu patnácti dnů ode dne, kdy zaměstnavatel o souhlas požádal. Pokud by zaměstnavatel se zaměstnancem (členem orgánu odborové organizace) okamžitě zrušil pracovní poměr, aniž by požádal odborovou organizaci o souhlas, je rozvázání pracovního poměru neplatné, protože by to odporovalo zákonu a obcházelo jej.⁴¹

⁴⁰ 6 Cdo 136/94 Vrchního soudu v Praze

⁴¹ Podle § 39 Zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku je právní úkon odporující nebo obcházející zákon neplatný.

Jestliže zaměstnavatel získá souhlas odborové organizace, může ho použít po dobu dvou měsíců, poté se souhlas stává neplatným (prekluzivní lhůta). V případě, že chce i po propadnutí platnosti souhlasu se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr musí zažádat o vydání nového souhlasu. Pokud by tak neučinil a zaměstnanci dal okamžité zrušení, byl by tento právní úkon neplatný.

Samozřejmostí je, že obsah vyjádření odborového orgánu musí být nesporný. Souhlas příslušného odborového orgánu musí být vyjádřen tak, aby z něj bylo nepochybně zřejmé stanovisko, jež zaujal k opatření, které zaměstnavatel zamýšlí provést.⁴²

4.6 Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zrušit pracovní poměr okamžitě má právo i zaměstnanec. Zákoník práce stanovuje, stejně jako u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, dva případy, u kterých může zaměstnanec využít tohoto institutu výpovědi.

4.6.1 Zdravotní nezpůsobilost

Zaměstnanec podle § 56 zákoníku práce může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) **podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, 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**

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance odůvodňuje především jeho zdravotní stav. Musí se opírat o závěry lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.⁴³

⁴² R 95/196

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. května 2010, sp. zn. 21 Cdo 266/2009

Na rozdíl od důvodu k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce ze strany zaměstnavatele se vyžaduje, aby zaměstnanec nemohl konat dál svou práci proto, že by setrváním na dosavadní práci si způsobil vážné ohrožení svého zdraví.

Nestačí tedy jen závěr o dlouhodobé (trvalé) zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci (jako je tomu v případě výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) zák. práce) či pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance. Pro platné okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. a) zák. práce se vyžaduje navíc lékařským posudkem výslovně deklarovaná nemožnost konat dosavadní práci „bez vážného ohrožení zdraví“.⁴⁴

Judikatura dále říká, že znalecký posudek musí předcházet OZPP. To, že zaměstnanec nemůže fakticky vykonávat práci ze zdravotních důvodů jako důvod OZPP nepostačuje.⁴⁵

Předložení lékařského posudku je prvním předpokladem uplatnění tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru.

Druhým předpokladem je, že zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci v době 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku výkon jiné práce. Tato práce musí být pro zaměstnance vhodná vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (§ 41 odst. 6 zákoníku práce).

Pokud by se zaměstnanec za této situace nerozhodl k rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel na závěry lékařského posudku nereagoval, mohl by se zaměstnanec za podmínek uvedených v ustanovení § 208 zákoníku práce domáhat na zaměstnavateli náhrady mzdy nebo platu. K okamžitému zrušení pracovního poměru nemusí zaměstnanec přistoupit ihned po uplynutí doby 15 dnů, neboť tato lhůta pouze stanoví, dokdy má zaměstnavatel uloženou povinnost splnit a kdy může zaměstnanec své právo na rozvázání pracovního poměru uplatnit. Do doby převedení na jinou práci nebo do rozvázání pracovního poměru se jedná o překážku v práci na straně

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

⁴⁵ Jakubka, J. a kolektiv: Poradce 2009 Zákoník práce s komentářem. Praha: Poradce s.r.o., 2008, s. 92

zaměstnavatele a proto je zaměstnavatel povinen zaměstnanci za tuto dobu poskytnout náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁴⁶

4.6.2 Nevyplacení mzdy

Dalším důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je skutečnost, že

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).

V úpravě tohoto druhého důvodu pod písm. b) dochází od 1.1.2012 ke změně terminologie a to ke zpřesnění textu, a tím odstranění výkladových problémů, a to tak, že zaměstnanec může pro nevyplacení mzdy nebo platu nebo jejich náhrady okamžitě zrušit pracovní poměr až uplynutím 15 dnů po uplynutí „období“ jejich splatnosti, nikoliv „termínu“ splatnosti.

Zatímco splatnost mzdy (platu) nastává - jak vyplývá z ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce, na které ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce výslovně odkazuje – nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (tedy poslední den takového měsíce), termín výplaty, jak vyplývá z ustanovení § 141 odst. 3 zákoníku práce, určí zaměstnavatel v mezích daných ustanoveních § 141 odst. 1 zákoníku práce⁴⁷

Pro ilustraci uvádím následující příklad z praxe:

Pokud zaměstnavatel, který určil jako termín výplaty 15. den následujícího měsíce, nezplatí zaměstnanci za práci vykonanou v lednu 2012 mzdu (část mzdy) ve výplatním termínu 15. února 2012, ani (v maximální lhůtě splatnosti, tedy) nejpozději

⁴⁶ § 208 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁷ nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě nebo nově i v individuální smlouvě s jednotlivým zaměstnancem

do konce února 2012 (do 29. 2. 2012), ani do 15. března 2012, zaměstnanec může zrušit pracovní poměr okamžitě nejdříve 16. března 2012.

To koresponduje s aktuální judikaturou Nejvyššího soudu ČR. Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem ze dne 12. 10. 2010 spis. zn. 21 Cdo 2242/2009 určil – od kdy počítat příslušnou patnáctidenní lhůtu pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Počátek běhu patnáctidenní lhůty se vždy odvíjí až ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).

Zaměstnanec tedy může (podle dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012) pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 zákoníku práce).

4.6.3 Společná ustanovení

4.6.3.1 Odstupné

Zatímco podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 příslušelo zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z jeho strany od zaměstnavatele odstupné (ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku), již od 1. 1. 2012 mu v těchto případech náleží podle ustanovení § 56 nového odst. 2 zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, tedy za dva měsíce.

4.6.3.2 Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl (subjektivní lhůta), zároveň to však nesmí být později, než jeden rok ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta). Tato lhůta je prekluzivní (propadná), což znamená, že po jejím uplynutí právo zaměstnance na okamžité zrušení zaniká.⁴⁸

⁴⁸ § 330 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

4.6.3.3 Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru

Doručování písemností určené zaměstnavateli od zaměstnance je upraveno v § 337 ZP. Stejně jako doručování Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci od zaměstnavatele, musí být zaměstnavateli doručeno písemně, jinak by bylo neplatné.

Podle tohoto ustanovení doručuje zaměstnanec písemnost zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen, pokud to zaměstnanec vyžaduje, písemně potvrdit, že písemnost obdržel. Z výše uvedeného plyne, že zaměstnanec může písemné okamžité zrušení předat osobně nadřízenému zaměstnanci, personálnímu oddělení, do podatelny zaměstnavatele atd. Ve vlastním zájmu by si měl zaměstnanec pořídit kopii podávaného okamžitého zrušení pracovního poměru a nechat si ji potvrdit od osoby, které ho předává⁴⁹. Doručení písemnosti je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.

Zákoník práce umožňuje zaměstnanci doručit okamžité zrušení zaměstnavateli i prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na adresu, kterou zaměstnavatel za tímto účelem zřídil. Zaměstnavatel s tím musí souhlasit. Tato písemnost musí být opatřena elektronickým podpisem zaměstnance založeným na kvalifikovaném systémovém certifikátu. Písemnost doručovaná tímto způsobem je považována za doručenu dnem, kdy její obdržení zaměstnavatel potvrdí zasláním datové zprávy s elektronickým podpisem. Tento způsob doručení je neúčinný, jestliže se zaměstnanci vrátila zpráva s okamžitým zrušením jako nedoručitelná nebo do tří dnů od odeslání písemnosti zaměstnavatel nepotvrdil její přijetí.

V zákoníku práce není upravena možnost doručení okamžitého zrušení zaměstnavateli prostřednictvím poštovních služeb. Rozhodne-li se zaměstnanec doručit okamžité zrušení pomocí provozovatele poštovních služeb, měl by ho poslat jako doporučenou zásilku nejlépe s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“.

Zajímavým se jeví rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002 spis. zn. 21 Cdo 1151/2001, který dal důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nezaplacení mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu), i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil mzdový nárok zaměstnance, jestliže

⁴⁹ minimální údaje, které by si na svou kopii okamžitého zrušení měl nechat napsat, jsou datum a podpis příjemce

byla dlužná mzda nebo náhrada mzdy zaplacená až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti.⁵⁰

Dalším je například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000, kterým soud rozhodl o tom, že doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavateli prostřednictvím telefaxového dokumentu působí neplatnost tohoto právního úkonu, neboť se jedná o reprodukci (věrnou napodobeninu) listiny, která nemůže obsahovat vlastnoruční podpis účastníka, jenž právní úkon učinil, ale jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu. Nejvyšší soud rozhodoval v tomto případě podle právní úpravy, která neobsahovala ustanovení o doručování elektronickou cestou.

Na první pohled bychom mohli brát tento rozsudek za překonaný, neboť je přípustné doručení neskenovaného dokumentu v příloze elektronické zprávy, tzn. jedná se rovněž pouze o věrnou napodobeninu původní listiny. Domnívám se, že jádro rozhodnutí spočívalo ve faktu, že nelze ověřit, kdo zprávu skutečně odeslal. Tento fakt je na rozdíl od telefaxu, nutné v elektronické zprávě doplnit o tzv. elektronický podpis, který je založený na kvalifikovaném certifikátu, a není rozhodující zda například neskenovaný dokument obsahuje napodobeninu podpisu. Stejně jako není upravena možnost doručování okamžitého zrušení zaměstnavateli prostřednictvím poštovních služeb, ani možnost doručení prostřednictvím telefaxu není upravena v zákoníku práce v současném znění.

5. Problémy okamžitého zrušení pracovního poměru

5.1 „Výpověď na hodinu“

Okamžité zrušení pracovního poměru stejně jako výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je jednostranným pracovněprávním úkonem. Nesouhlasný projev vůle zaměstnance s okamžitým zrušením pracovního poměru je i v tomto případě irelevantní. Na rozdíl od výpovědi z pracovního poměru je však

⁵⁰ Judikát byl uveřejněn pod č. 109 v časopise Soudní judikatura, ročník 2002. Viz www.nsoud.cz.

charakteristické svými účinky, které nejsou vázány, jako v případě výpovědi z pracovního poměru, na uplynutí výpovědní doby, ale nastávají již okamžikem doručení. Z tohoto důvodu bývá často v praxi tento způsob rozvázání pracovního poměru nazýván jako „výpověď na hodinu“, což je však terminologicky nesmyslné a vede k zaměňování okamžitého zrušení pracovního poměru, jako výjimečného institutu, s výpovědí z pracovního poměru. Zaměstnavatel smí tento způsob skončení pracovního poměru použít pouze v případech, kdy již po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Vzhledem k tomu, že je rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem tímto způsobem tvrdým zásahem nejen do pracovních práv zaměstnance, ale i do jeho sociální integrity, je institut okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zákonem velmi přísně regulován jak jsem již několikrát zmínila v práci.

5.2 „Zkoumání míry intenzity porušení povinností“

Dalším problémem je zkoumání míry intenzity porušení povinnosti. Soudy hodnotí důvod, a to porušení pracovní povinnosti vedoucí k ukončení pracovního poměru⁵¹ zvláště hrubým způsobem⁵² též z toho úhlu pohledu, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo natolik důvodné a nutné, že po zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále, byť jen dočasně, zaměstnával – zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost.

Příkladem je judikatura Nejvyššího soudu ČR:

„Ust. § 55 odst. 1 písm. b) 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.

⁵¹ (porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – dříve porušení tzv. pracovní kázně)

⁵² (ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce)

Při zkoumání míry intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – porušení pracovní kázně⁵³ může soud přihlédnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.

Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.⁵⁴

„Okamžité zrušení pracovního poměru⁵⁵ je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí⁵⁶ výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Z hmotněprávní úpravy rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením – z ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce - vyplývá, že povinnost prokázat, že se zaměstnanec skutečně dopustil jednání, v němž byl spatřován důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, a že jde o jednání představující porušení pracovní kázně, má zaměstnavatel. Naproti tomu zaměstnanec má povinnost tvrdit a prokázat, že se o porušení pracovní kázně nejednalo.“⁵⁷

⁵³ (zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem)

⁵⁴ (Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, spis. zn. 21 Cdo 379/2000; částečně upraveno pro použití dle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007)

⁵⁵ podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

⁵⁶ podle ust. § 52 odst. 1 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce

⁵⁷ Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, ze dne 21. 5. 2008; částečně upraveno pro použití dle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007

Jako příklad uvádím případ ze soudní praxe: Povinnost mlčenlivosti, ochrana osobních údajů (jiných) zaměstnanců:

Zaměstnankyně – mzdová účetní, která se cítila být diskriminována v otázce svého platového ohodnocení, poskytla (pro srovnání s výší svého platového ohodnocení) údaje (o výši platu jiných zaměstnanců), o nichž měla povinnost zachovávat mlčenlivost, za účelem odůvodnění své stížnosti kontrolnímu orgánu – tehdy úřadu práce, který byl oprávněn kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů a v jejich organizačních jednotkách.

Jednání zaměstnankyně však nedosáhlo podle názoru Nejvyššího soudu ČR intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, která by opravňovala žalovaného zaměstnavatele k tomu, aby se zaměstnankyní jako žalobkyní rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením. Zaměstnankyně (sice) nebyla oprávněna použít (předat) osobní údaje jiných zaměstnanců, a to při řešení svého sporu se zaměstnavatelem formou podnětu kontrolním orgánům, porušila tedy pracovní kázeň (aktuálně jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), nicméně Nejvyšší soud, který uzavřel případ svým rozsudkem ze dne 2. 7. 2009, spis. zn. 21 Cdo 2633/2008, považoval za klíčové posouzení komu a za jakým účelem zaměstnankyně osobní údaje poskytla, což byly právě státní – kontrolní (aktuálně by šlo o inspekční) orgány, a proto shledal zaměstnavatelovo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní neplatným.

Druhým případem ze soudní praxe uvádím několikadenní absence v práci pro dopravní problémy z důvodu sněhové kalamity:

Zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem jeho okamžitým zrušením i v dalším sporém případě, který ze zaměstnancova podnětu přezkoumávaly soudy. Zvláště hrubé porušení pracovní kázně spatřoval zaměstnavatel v tom, že zaměstnanec „ve dnech 2. – 4. 1. 2002 nenastoupil do práce, čímž mu vznikla neomluvená absence“, neboť žádným způsobem „neoznámil, že do pracovního poměru nenastoupí dne 2. 1. 2002“.

Věc opakovaně projednávaly soudy nižších stupňů. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4781/2008, ze dne 11. 12. 2009, jímž zrušil rozsudek odvolacího soudu, dovedil zejména následující:

V posuzovaném případě soud nižšího stupně dovedil, že jednání zaměstnance (vystupujícího ve sporném případě jako žalobce) dosáhlo intenzity porušení pracovní kázně (podle aktuální právní úpravy by šlo o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zvláště hrubým způsobem a že zaměstnavatelem uplatněný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru u žalobce byl naplněn, když přihlédl k tomu, že „se jedná o déletrvajících neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, kdy se jedná o 3 po sobě jdoucí dny s tím, že dosavadní soudní praxe považuje takovéto jednání, tedy déletrvajících neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“.

Uvedenou úvahu soudu však nelze považovat za správnou. Soud měl vzhledem k okolnostem projednávané věci přihlížet nejen k samotné skutečnosti, že se žalobce po tři dny nedostavil do práce, ale i k situaci, v níž k porušení pracovní kázně došlo, a dalším okolnostem případu. Měl tedy rovněž zhodnotit, že v uvedené dny nebyly běžné povětrnostní podmínky, že, sice - ze zpětného pohledu nazíráno - byly autobusové zastávky povětšinou „obslouženy“ a nebyl vyhlášen „kalamitní stav“, ale že zde „byly jisté problémy“ (svědkové hovořící o tehdejších podmínkách je považovali ze svého pohledu za významné). Měl rovněž přihlédnout k povaze práce, kterou měl žalobce vykonávat a k újmě (následkům), která žalované jeho nedostavením se do práce vznikla a k dalším okolnostem případu (zaměstnanci bylo předtím kupř. odebráno služební vozidlo a mobilní telefon).

Soud měl také zhodnotit osobu žalobce i z hlediska jeho celkového dosavadního přístupu k plnění pracovních úkolů, a přihlédnout k tomu, zda se jednalo o porušení pracovní kázně ojedinělé. Věcí se měl zabývat také z pohledu, zda tu jsou takové okolnosti, že po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby, tedy aby s ním případně rozvázal pracovní poměr výpovědí a nikoliv okamžitým zrušením pracovního poměru.

Z toho vyplývá, že k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zvláště hrubým způsobem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce lze podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

6. Komparační aspekty v zemích EU

Každý stát má svůj právní řád se svými specifiky a upravuje tuto otázku odlišně. Jelikož jsem studovala ve Francii, rozhodla jsem se srovnat uspořádání skončení pracovního poměru českého a francouzského právního systému.

Abych se mohla detailně zabývat a porovnat institut výpovědi okamžitého pracovního poměru v jednotlivých systémech, bylo třeba, abych se z důvodu komplexnosti zabývala nejen rozvázáním pracovního poměru, ale i celkovou úpravou zániku pracovního poměru.

Základním rozdílem mezi oběma právními systémy je zejména jejich zařazení do systému práva, kdy v České republice pracovní právo stojí na pomezí mezi veřejným a soukromým právem, ve Francii pracovní právo patří čistě do soukromého práva a pracovní poměr ve francouzském právním řádu je tak založen na větší liberalizaci a smluvní volnosti, i přesto, že nový zákoník práce účinný od 1.1.2012 je liberálnější než ten předešlý. Ale co se týká skončení pracovního poměru, tam zůstala stejně zachována převážně kogentní úprava.

6.1 Právo ES a úprava skončení pracovního procesu

Jelikož oba státy jak ČR, tak Francie jsou členskými státy Evropské unie, musely harmonizovat právní předpisy s právem ES. Úprava skončení pracovního poměru byla ponechána ve výlučné působnosti členských států, takže na úrovni Společenství nebyla původně předmětem právní regulace. Pracovní právo EU neupravuje ani vznik a změnu skončení pracovního poměru, ponechává tuto úpravu členským státům. O

této otázce není výslovná zmínka ani v primárním právu. Ve smlouvě o založení Evropského společenství je uvedeno, že úkolem Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností, které jsou v ní uvedeny, podporovat, kromě jiného, harmonický a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany atd.⁵⁸

Vznik vnitřního trhu ovšem znamenal, že bylo nutno přistoupit i k právní úpravě v rámci pracovního práva. Veškerá opatření v oblasti sociální politiky jsou nyní přijímána na základě Hlavy XI. Smlouvy o ES. Rada stanoví směrnicemi minimální požadavky, které státy zavádějí postupně, s přihlédnutím k podmínkám a technickým předpisům existujících v jednotlivých členských státech.⁵⁹

Úprava skončení pracovního poměru v rámci Evropských společenství se tedy zabývá pouze některými aspekty této problematiky a byly tak vydány tyto směrnice týkající se skončení pracovního poměru:

- Směrnice Rady č. 98/59/ES o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dříve 75/129/EHS)
- Směrnice Rady č. 2001/23/ES o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků a podnikání (směrnice byla novelizována směrnicí Rady č. 98/50/ES, před novelizací měla číslo 77/187/EHS)
- Směrnice Rady č. 80/987/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případech platební neschopnosti jejich zaměstnavatele.
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám (směrnice byla novelizována směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES)

⁵⁸ Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. Právo a zaměstnání, 2003, č. 9, s. 10 an

⁵⁹ Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. Právo a zaměstnání, 2003, č. 9, s. 10 an.

- Směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovníků, kojících pracovníků a pracovníků krátce po porodu
- Směrnice Rady č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- Směrnice rady č. 98/23/ES která se týká Rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC (dříve 97/81/ES)
- Směrnice Rady č. 99/70/ES týkající se Rámcové dohody o práci na dobu určitou uzavřenou mezi organizacemi ETUC, UNICE a CEEP

6.2 Prameny pracovního práva ve Francii

Ve Francii jsou právní vztahy mezi subjekty pracovního práva stejně jako u nás, regulovány pracovním právem. Základním pramenem je Ústava, která zakotvuje základní principy pracovního práva. Dále jsou pracovní právní vztahy vázány mezinárodními úmluvami, kdy největší vliv mají taktéž úmluvy Mezinárodní organizace práce. Je zjevné, že se pracovní právo zakládající země Evropských společenství řídí právem komunitárním.

Hlavním pramenem pracovního práva ve Francii je zákoník práce tzv. Le Code du travail, který se dělí na tři části:

- část legislativní,
- nařízení vlády,
- soudní rozhodnutí

Dalším pramenem jsou některé předpisy z oblasti sociálního zabezpečení, obecné zvyklosti a kolektivní smlouvy. Dále důležitou roli hraje občanský zákoník, a to hlavně ve své závazkové části. Pak sem můžeme řadit vnitřní směrnice zaměstnavatele, který si může sám upravit některé otázky.

Významná úloha je svěřena soudům, zejména soudu kasačnímu (Le cour de Cassation). Judikatura ve Francii velmi ovlivňuje vývoj pracovního práva, které je tak permanentně dotvářeno.

6.3 Pracovní poměr ve Francii

Pracovní poměr je, jak jsem již zmínila na začátku práce, nejčastějším a nejtypičtějším pracovněprávním vztahem. Pracovní poměr není ani v českém ani ve francouzském právu definován, definice je tak dílem právní nauky, která se v obou těchto zemích shoduje. Např. podle francouzské pracovní nauky je pracovní poměr považován za dohodu, kterou se fyzická osoba zavazuje dát k dispozici svou pracovní sílu jiné osobě právnické nebo fyzické, a to ve vztahu podřízenosti, která mu pak za odvedenou práci poskytuje odměnu.⁶⁰

Pracovní poměr lze rozdělit na dobu určitou a na dobu neurčitou. Ve Francii byl v roce 2005 k těmto dvěma typům připojen ještě pracovní poměr nového zaměstnání (*contrat nouvelles embauches*) a pracovní poměr prvního zaměstnání (*contrat premieres embauches*) představené jako nástroj k boji proti nezaměstnanosti.

Ve Francii, na rozdíl od České republiky, může být pracovní smlouva uzavřena i ústně. Francouzský zákoník práce doslova říká, že může být uzavřena ve formě, na které se strany dohodnou. Písemná forma tedy není podmínkou její platnosti.

Směrnice Evropských společenství ze 14 října 1991, ale ukládá podnikům povinnost vydat zaměstnancům v průběhu dvou měsíců po přijetí dokument určující smluvní strany pracovního poměru, místo výkonu práce, druh práce, hodnost zaměstnance nebo popis vykonávané práce, datum nástupu do práce, odměny, délku dovolené, denní nebo týdenní pracovní dobu a zmínku o kolektivních smlouvách upravujících postavení zaměstnance.

V případě, že je pracovní smlouva uzavřená písemně, musí být uzavřena ve francouzském jazyce a jestliže v ní jsou použity výrazy nemající francouzský ekvivalent, musí smlouva obsahovat jejich vysvětlení.

Na uzavření pracovní smlouvy je patrné, jak každá členská země Evropských společenství může do svého právního systému transponovat směrnici ES rozdílným způsobem.

⁶⁰ Pélissier, V. J., Supiot, Jemmaud, A. Droit du travail, Dalloz, 22 ed., 2004

6.4 Způsoby skončení pracovního poměru podle francouzského práva

Lze konstatovat, že francouzský způsob rozvázání pracovního poměru je podobný jako v právu českém. C.trav. volí jinou systematiku uspořádání příslušných ustanovení a některé typy ukončení pracovního poměru jsou řešeny subsidiárně užitými ustanoveními občanského práva.

Článek L 122-4 C. trav. definuje základní princip, který spočívá v tom, že pracovní poměr uzavřený bez ohledu na dobu jeho trvání může z iniciativy jedné ze stran pracovní smlouvy skončit. Zákonodárce vymezil především výpověď ze strany zaměstnavatele. Režim výpovědi ze strany zaměstnance je spíše dílem judikatury, která tento způsob řádně dopracovala a vyplnila mezery způsobené zákonodárcem⁶¹

Dalším důvodem rozvázání pracovního poměru podle C.trav. může být dosažení důchodového věku zaměstnance. Tady je proces rozvázání pracovního poměru odlišný pro případ jeho ukončení z iniciativy zaměstnavatele, kdy zaměstnanec je „poslán do důchodu“, nebo ze strany zaměstnance, který do důchodu odchází dobrovolně.

Ostatní způsoby rozvázání pracovního poměru vymezila judikatura podle práva obecného, protože tyto zákoník práce neupravuje. Těmito způsoby jsou rozvázání pracovního poměru dohodou, předčasné rozvázání pracovního poměru na dobu určitou, konec pracovního poměru z důvodu vyšší moci nebo soudní rozvázání pracovního poměru.

6.4.1 Výpověď ze strany zaměstnavatele – „le licenciement = propuštění“

Podle francouzského práva propuštění je nejpoužívanější způsob rozvázání pracovního poměru. Je to také způsob, kterému je věnována největší pozornost hlavně z toho důvodu, aby chránil zaměstnance a nebyl zneužíván zaměstnavateli. C.trav. upravuje jak hmotné právo, tak procesní postup při propuštění.

⁶¹ Gaudu, F. Droit du travail. Paris: Dalloz, 2004

Od roku 1973 propuštění z pracovního poměru je založeno na důvodech osobních, které se týkají přímo osoby zaměstnance, nebo na důvodech ekonomických. Rozlišuje se tedy:

- propuštění z důvodů osobních (*le licenciement pour motif personel*)
- propuštění z důvodů ekonomických (*le licenciement pour motif économique*).

Ve všech případech zaměstnavatel nemůže propustit zaměstnance bez důvodu, který by nebyl vážný a skutečný, musí tedy existovat určitý kvalifikovaný důvod výpovědi.

6.4.1.1. Propuštění z osobních důvodů

Tento důvod spočívá v samotné osobě zaměstnance, ale není nutné, aby byl vázán na pochybení učiněné zaměstnancem. Může tedy vzniknout jak z porušení povinností zaměstnance, tak může být vázán např. na dlouhou nemoc, fyzickou nezpůsobilost, neodbornost, nedostatek profesionality, či ztrátu důvěry.

Propuštění je platné za podmínky, že byl respektován stanovený postup při propouštění a že byl ověřen vážný a skutečný důvod.

6.4.1.1.1 Postup při propouštění

Tato zákonná procedura je velmi rozsáhlá a zaměstnavatel je povinen ji respektovat. Rozlišují se 3 etapy procedury:

1. Výzva k předběžnému pohovoru

Ať už je důvod propuštění jakýkoli, zaměstnavatel nebo jeho zástupce, který zamýšlí propustit zaměstnance, si musí nejdříve zaměstnance předvolat doporučeným dopisem s doručenkou nebo dopisem doručeným do vlastních rukou.

Podle čl. R. 122-2-1 C.trav. dopis musí přesně vymezit předmět předvolání (možnost výpovědi), datum pohovoru, hodinu, místo a také možnost zaměstnance nechat si pomáhat určitou osobou dle svého výběru.⁶² Zpravidla si přizve zástupce zaměstnanců v daném podniku). Pohovor se musí odehrávat během pracovní

⁶² Coeuret, A., Gauriau, B., Miné, M. Droit du travail, Paris: Dalloz, 2006 s. 294

doby zaměstnance.

Mezi předvoláním a pohovorem musí uběhnout pětidenní lhůta, které se zaměstnanec nemůže zříct. Do této lhůty se počítají se pouze pracovní dny. Pokud se důvod výpovědi týká porušení povinností zaměstnance, zaměstnavatel si může zaměstnance zavolat pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o jeho chybném chování.

2. Pohovor

Během tohoto pohovoru zaměstnavatel nebo jeho zástupce vysvětluje zaměstnanci důvody, které ho vedou k propuštění. Zaměstnavatel si také může přizvat určitou osobu na pomoc za podmínky, že tato osoba, která ho doprovází patří k podniku. Tato osoba ale není oprávněna podávat na zaměstnance stížnosti nebo se stavět proti zájmům zaměstnance. Tyto osoby se účastní pohovoru pouze na žádost účastníků a to za účelem podávat informace.

Předmětem pohovoru tedy je sdělit zaměstnanci, z jakých důvodů má být propuštěn, a vyslechnout si názor zaměstnance. Cílem pohovoru je probrat různici se názory zaměstnavatele a zaměstnance, které by mohly vést k odvolání výpovědi, ale toto se stává jen výjimečně.

3. Oznámení výpovědi

Čl. L 122-14-1 C.trav. stanoví povinnost zaměstnavatele oznámit výpověď doporučným dopisem s doručenkou. Okamžikem doručení začíná běžet výpovědní doba. Výpověď musí být odůvodněna a je důležité, aby důvody byly identické s těmi, které byly předneseny během pohovoru. Judikatura nepřipouští pouhý odkaz na důvody stanovené ve výzvě k pohovoru či v pohovoru samotném. Absence odůvodnění by znamenala, že propuštění by bylo považováno za propuštění bez vážného a skutečného důvodu.

Další podmínkou vážící se k doručení dopisu je lhůta k jeho odeslání. Zákon stanoví minimální dobu mezi pohovorem a odesláním výpovědi, a to dva pracovní dny. Maximální dobu zákon nestanoví s výjimkou propuštění z disciplinárních důvodů a to tak, že zaměstnavatel nesmí překročit k odeslání výpovědi lhůtu jednoho měsíce od pohovoru.

Výpověď zaměstnavatel může odvolat, ale pouze za souhlasu zaměstnance.

6.4.1.1.2 Sankce za neregulární výpověď

Jestliže zaměstnavatel nedodrží správný postup, tak výpověď nebude neplatná, ale zaměstnavatel bude pokutován sankcemi, tzn. že bude povinen řádně splnit stanovenou proceduru a zaměstnanci bude muset zaplatit odškodné.

6.4.1.1.3 Důvody propuštění - požadavek skutečného a vážného důvodu – „La cause réelle et sérieuse“

V případě soudního sporu musí soudce ohodnotit, zda důvody, kterých se dovolává zaměstnavatel, jsou skutečné a vážné. Jestliže se prokáže, že výpověď nebyla dána z důvodu, který by nebyl vážný a skutečný, soud přizná zaměstnanci odškodné.

Ze shora uvedeného je zjevné, že francouzské právo klade velký důraz na ochranu zaměstnance a výpověď ze strany zaměstnavatele byla dána pouze z důvodů, které mohou být kvalifikovány jako důvody vážné a skutečné. „Skutečný a vážný důvod“, ale zákon nedefinuje a přenechává ji judikatuře, která tuto definici stanovila.

Skutečnost důvodu představuje požadavek objektivního charakteru odůvodnění, který vylučuje předsudky a osobní důvody zaměstnavatele. Jedná se o důvod nezávislý na dobré nebo špatné náladě zaměstnavatele. To znamená, že tento musí existovat fakticky a je možné jej dokázat. Musí jít o pravý a objektivní důvod a nesmí se jednat o důvod, který by byl založen na skutečnostech, které by již v době zaslání výpovědi neexistovaly.

Vážný důvod znamená, že skutečnosti způsobující zrušení pracovní smlouvy musí být dostatečně relevantní, tedy důvod musí představovat určitý stupeň závažnosti narušující pracovní poměr tak, že výpověď je nevyhnutelná.

Při propuštění zaměstnance je třeba respektovat výpovědní lhůtu. Zákoník práce stanoví její minimální trvání v závislosti na odpracované době v podniku a to následovně:

- pokud zaměstnanec u daného zaměstnavatele odpracoval méně než šest měsíců, výpovědní doba se stanoví podle kolektivní smlouvy nebo podle zvyků v dané lokalitě nebo profesi,
- pokud zaměstnanec odpracoval více než šest měsíců, ale méně než dva roky, výpovědní lhůta je minimálně jeden měsíc,

- pokud zaměstnanec odpracoval více než dva roky, výpovědní lhůta je minimálně dva měsíce (tomuto zaměstnanci náleží také odstupné).

Během výpovědní lhůty pracovní poměr pokračuje stále za stejných podmínek. Nic se nemění s výjimkou práva zaměstnance na určitou absenci z důvodu možnosti hledání nového zaměstnání. Většinou má zaměstnanec nárok na dvě hodiny denně, pokud není v kolektivní smlouvě nebo na základě zvyků stanoveno jinak, a to většinou znamená sečtení těchto hodin a jejich využití v kuse nebo je o tuto dobu zkrácena výpovědní lhůta.

Důvod propuštění může vyplývat buď z chybného chování nebo z chování, které není chybné. Činy musí být přičitatelné zaměstnanci a musí se odehrát při vykonávání pracovního poměru. Odmítnutí vykonání úkolů, které nejsou předvídané ve smlouvě nezakládají důvod k propuštění.⁶³ Chování, kterého se zaměstnanec dopustí mimo pracovní poměr ve svém soukromém životě taktéž nemusí zakládat propuštění s výjimkou chování nevhodného s ohledem na povahu vykonávaných funkcí a účelu podniku, které by v podniku vytvořilo zmatek.

Jakmile se tedy zaměstnanec dopustí pochybení, může ho zaměstnavatel propustit. Propuštění za pochybení zaměstnance je nejprísnejší sankce, kterou zaměstnavatel může udělit. Neexistuje žádný katalog pochybení. Toto posuzuje zaměstnavatel pod kontrolou soudce. Vytýkané činy musí být dostatečně vážné pro odůvodnění rozvázání pracovního poměru.

1. Propuštění z nedisciplinárních důvodů

Kategorie těchto důvodů je různorodá. Může jít např. o:

- *fyzickou nezpůsobilost zaměstnance* - je definována jako neschopnost vykonávat činnosti nebo jejich část stanovených v pracovní smlouvě. Tato nezpůsobilost musí být stanovena lékařem na základě dvou vyšetření provedených s odstupem nejméně 14 dnů. Na základě posudku lékaře, je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci jiné místo v podniku či ve skupině (*dans la groupe*) a musí přitom brát v úvahu výstup lékařského posudku.

⁶³ Cass. Soc. 31/12/92

Následkem případného odmítnutí nového místa zaměstnancem je buď nabídka jiného místa nebo může být důvodem propuštění, a to dle volby zaměstnavatele. Propuštění nebo nabídka přeřazení se musí uskutečnit ve lhůtě jednoho měsíce od druhého vyšetření lékařem.

- *profesionální nedostatky* – tyto dokázat ale není snadné, zaměstnavatel se totiž nemůže dovolávat pochybení, jestliže zaměstnanec vykonával úkoly, které by nevyplývaly z kvalifikace nebo z činností pro které byl zaměstnanec zaměstnán.
- *nedostatky v pracovních výsledcích* – samy o sobě nemohou být příčinou propuštění. Soudce musí fakticky prověřit, zda jsou vytyčené úkoly dané zaměstnavatelem objektivně splnitelné či nikoli.
- *nemoc* – čl. L 122-45 zákoníku práce zakazuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď z důvodu nemoci nebo handicapu zaměstnance s výjimkou nezpůsobilosti konstatované pracovním lékařem. Každé propuštění porušující zákaz je považováno za diskriminující a neplatné.
- *absence zaměstnance* – jestliže propuštění odůvodněné zdravotním stavem je neplatné, zaměstnavatel má možnost propustit zaměstnance z důvodů dlouhodobé nebo opakované absence, dokonce i jestliže tyto se váží k nemoci zaměstnance. Toto propuštění má ale své podmínky, a to, že absence zaměstnance narušuje chod podniku a je nezbytné nahrazení zaměstnance zaměstnancem novým na základě pracovního poměru na dobu neurčitou.

2. Propuštění z důvodů disciplinárních

Rozlišují se pochybení podle stupně závažnosti:

- mírné pochybení (*la faute légère*), nemůže zapříčinit propuštění, eventuálně se může uplatnit pouze disciplinární sankce menšího významu.
- pochybení skutečné a vážné (*la faute réelle et sérieuse*), znamená chování zaměstnance, které může způsobit konec pracovního poměru, ale zaměstnanec má právo na výpovědní lhůtu, odstupné a náhradu za placenou dovolenou, popřípadě náhradu za výpovědní dobu, jestliže byl nucen odejít před uplynutím výpovědní doby.
- závažné pochybení (*la faute grave*), její způsobení znamená pro zaměstnance

okamžité propuštění, nemá nárok na výpovědní lhůtu ani na odstupné, ale má nárok na náhradu za placenou dovolenou.

- hrubé pochybení (*la faute lourde*) odhaluje úmysl zaměstnance škodit zaměstnavateli nebo podniku. Zaměstnanec nemá právo na výpovědní lhůtu ani na žádné odškodnění včetně náhrady za placenou dovolenou. Je to jediné pochybení, na základě kterého se zaměstnavatel může dovolávat peněžité odpovědnosti zaměstnance.

Je na zaměstnavateli, jestli zaměstnance potrestá či ne. Tento princip byl ale narušen články L 122-47 a L 122-49 zákoníku práce, které stanoví, že disciplinární sankci podléhá každý zaměstnanec, pokud se jeho přestupek týká sexuálního harašení nebo psychického obtěžování (*harcelement moral*).

6.4.1.1.4 Ochrana zaměstnanců

Zaměstnavatel nesmí propustit určité kategorie zaměstnanců. Mezi tyto kategorie zaměstnanců patří:

1. Těhotné ženy, ženy na mateřské dovolené a během čtyř týdnů následujících po mateřské dovolené.

Výjimkou je situace, kdy se tato zaměstnankyně dopustí závažného pochybení, a to za podmínky že tato chyba není vázána na její stav těhotenství (například špatná nálada nebo nedostatek píle) nebo pokud zaměstnavatel dokáže nemožnost trvání pracovního poměru z důvodu, který se netýká těhotenství nebo porodu (ale účinky tohoto propuštění nemohou nastat během přerušování pracovního poměru, tedy během mateřské dovolené).⁶⁴

2. Zaměstnanci, kteří utrpěli pracovní úraz nebo nemoc z povolání nemohou být propuštěni během rekonvalescence, čekací lhůty (*délai d'attente*) a během doby případného přeškolení nebo rekvalifikace.

⁶⁴ Code travail. article L. 1321-1

I zde je stanovena výjimka, že je možné propuštění pokud se tento zaměstnanec dopustil vážné chyby nebo pokud zaměstnavatel prokáže nemožnost pokračování pracovního poměru z důvodu, který by se netýkal nemoci nebo úrazu.

3. Zaměstnanci vymezení funkcí.

Vykonavatelé některých funkcí uvnitř podniku jsou více chráněny proti pokusům zaměstnavatele o jejich propuštění, analogicky rozšířeného ochrany členů odborových orgánů podle českého práva, a to z toho důvodu, aby mohli své funkce nerušeně vykonávat. Jedná se o následující zaměstnance: členové hygienického výboru, výboru ochrany bezpečnosti a pracovních podmínek, členové podnikového výboru a zástupci zaměstnanců (těchto se ochrana týká během šesti měsíců po zániku jejich mandátu), kandidáti na post člena podnikového výboru nebo zástupce zaměstnanců.

Zaměstnavatel, který by chtěl některého z těchto zaměstnanců propustit, musí předem žádat o souhlas podnikového výboru, a v následujících patnácti dnech ode dne jednání závodního výboru o povolení inspekce práce. Pokud je propuštění povoleno, zaměstnavatel musí dále postupovat podle klasické procedury propouštění.

6.4.1.2. Propuštění z ekonomických důvodů

Čl. L 1321-1 C.trav. stanoví, že propuštění z ekonomických důvodů je propuštění provedené zaměstnavatelem z jednoho nebo více důvodů, které nejsou závislé na osobě zaměstnance, vyplývající ze zrušení nebo změny zaměstnavatele nebo z obměny pracovní smlouvy týkající se jejího podstatného prvku odmítnuté zaměstnancem, a zároveň vyplývající především z ekonomických problémů nebo z technologických změn.

Výpověď z pracovního poměru však může zaměstnavatel dát pouze, jedná-li se o závažné problémy, existující, mající přímou souvislost se zaměstnanci a přeložení či přeškolení zaměstnance je nemožné, nebo toto zaměstnanec odmítl.

Jsou tedy stanoveny 3 důvody, pro které může být zaměstnanec propuštěn:

1. Zrušení pracovního místa

Znamená jak zrušení samo o sobě, tak nové rozdělení úkolů vykonávaných

propuštěným zaměstnancem mezi stávající zaměstnance.

Od rozhodnutí kasačního soudu č. 95- 42.729 (rozsudek *Vidéocolor*) se za určitých podmínek za důvod výpovědi považuje i reorganizace podniku, i když důvodem nejsou ekonomické problémy nebo technologické změny. Zaměstnanec může být propuštěn i z důvodu reorganizace, pokud tato je prováděna za účelem udržení konkurenceschopnosti podniku.

Pod zrušení pracovního místa se řadí i přestěhování podniku do jiného regionu nebo země. Zaměstnavatel je ale povinen nejdříve nabídnout zaměstnanci, jestli by neakceptoval výkon pracovní činnosti i v jiném místě.

2. Přeměna pracovního místa

Tento důvod vyplývá z technologického pokroku, kdy například rozvoj informatiky zapříčiňuje často technologické změny a následkem toho jsou kladeny jiné nároky na zaměstnance, to znamená, že ten následně nemá dostatečnou kvalifikaci pro své místo nebo se dostatečně neadaptoval na nové požadavky.

3. Změna pracovní smlouvy

Musí se jednat o zásadní prvek pracovní smlouvy, který má být změněn a tato změna je zaměstnancem odmítnuta.

Jakmile má zaměstnavatel v úmyslu provést tuto změnu, musí ji doporučeným dopisem oznámit zaměstnanci. Zaměstnanec má lhůtu jednoho měsíce na rozmyšlenou, zda změnu akceptuje. Pokud v této lhůtě zaměstnanec neodpoví, má se za to, že změnu akceptoval.

Jestliže by takováto změna byla odmítnuta deseti a více zaměstnanci, bylo by nutné přistoupit k hromadnému propouštění.

Pokud se jedná pouze o změnu spočívající ve snížení pracovní doby, není možné dát zaměstnanci výpověď.

6.4.1.3. Postup propuštění z ekonomických důvodů

Existují dva způsoby procedur, a to zákonná procedura a procedura dohodnutá.

Zákonná procedura

Stejně jako propuštění z osobních důvodů, i propuštění z důvodů ekonomických má svou specifickou proceduru, která záleží na počtu zaměstnanců podniku, počtu propouštěných zaměstnanců a na rozvržení propouštění v čase.

1. Individuální propuštění

Tento postup se skládá z několika etap, některé jsou stejné jako u výpovědi z osobních důvodů, je tu opět stanovena povinnost zaslat výzvu k předběžnému pohovoru. Následuje nabídka k dohodě o přeložení.

Oznámení výpovědi musí být zasláno nejdříve sedm dní od data předvolání k pohovoru. Nakonec je zaměstnavatel povinen písemně informovat vedoucího krajského úřadu práce (*directeur départemental du travail*) ve lhůtě osmi dnů od oznámení výpovědi. V tomto listu musí oznámit kvalifikaci a místo, které zaměstnanec vykonával.

2. Malé hromadné propouštění (*le petit licenciement économique*)

Toto spojení znamená záměr propustit dva až devět zaměstnanců během třiceti po sobě jdoucích dnů. Nicméně snížení počtu zaměstnanců cestou dobrovolného odchodu jsou podřazeny pod hromadné propouštění, stejně jako propuštění více zaměstnanců, kteří odmítli změnu pracovního poměru z důvodu reorganizace podniku. Na druhou stranu se sem nebudou řadit zaměstnanci, kteří by mohli odejít do důchodu.

Je třeba respektovat následující postup:

- konzultace podnikového výboru nebo pokud ho není tak zástupce zaměstnanců (*délégués du personnel*). Zaměstnavatel napřed zašle jeho členům všechny potřebné informace, zvláště důvody a počet zaměstnanců, které zamýšlí propustit, kritéria výběru propouštěných zaměstnanců, předběžný kalendář, celkový počet zaměstnaných pracovníků.
- předběžný pohovor s každým za zaměstnanců.
- oznámení o výpovědi po uplynutí sedmi dnů od výzvy k pohovoru.
- eventuelně oznámení přijatých kritérií ohledně postupu propuštění.
- zaslání informací vedoucímu krajského pracovního úřadu.

3. Velké hromadné propuštění (*le grand licenciement économique*)

Velké hromadné propuštění je takové propouštění, kdy je ve třiceti po sobě jdoucích dnech propuštěno více než deset zaměstnanců.

Z důvodu sociálních dopadů takového propuštění byla zavedena tzv. „složitá procedura“ spočívající v určitém donucení zatěžujícím zaměstnavatele, který spočívá v plánu ochrany zaměstnání (*plan de sauvegarde social* - dále také jen „sociální plán“)

Na druhou stranu zde již nejsou nutné předběžné pohovory, pokud je v podniku zástupce zaměstnanců nebo závodní výbor.

Podnik zaměstnávající více než 50 zaměstnanců

- a) v podniku není podnikový výbor, ale zástupci zaměstnanců a tito jsou konzultováni v průběhu dvou schůzí. Zbytek procedury je stejný jako režim aplikovaný v případě, pokud je v podniku závodní výbor viz níže,
- b) v podniku není ani závodní výbor ani zástupci personálu – zaměstnavatel je povinen uskutečnit s každým zaměstnancem předběžný pohovor, musí zaslat informace vedoucímu krajského úřadu práce a musí informovat zaměstnance o sociálním plánu jeho vyvěšením v podniku na pracovních místech (toto vyvěšení zahrnuje i zprávy týkající se administrativy)
- c) v podniku je zastoupen podnikový výbor – procedura je pak následující:

A. Informování a konzultování s podnikovým výborem.

Svolání výboru je doplněno o informace a dokumenty týkající se:

- plánu propouštění (důvody, počet, kategorie zaměstnanců, kritéria postupu, předpokládaný kalendář propouštění)
- sociálního plánu stanoveného s cílem vyhnout se či limitovat propouštění a usnadnit přeřazení propuštěného pracovníka
- ekonomických opatření

Během schůzí výboru vedoucí podniku musí odpovídat na připomínky výboru a úřad práce může těmto adresovat své připomínky týkající se sociálního plánu.

B. Informování úřadu (vedoucího krajského úřadu práce)

Zaměstnavatel je povinen zaslat stejné dokumenty jako předkládá závodnímu výboru, protokoly z jednání s výborem a eventuální změny plánu propouštění vedoucímu krajského úřadu práce. Dále této osobě zasílá seznam propuštěných

zaměstnanců. Úkolem úřadu práce je zde kontrola určená k posílení role závodního výboru, hlavně co se týká debat ohledně sociálního plánu.

C. Oznámení výpovědi zaměstnancům

Zaměstnavateli je stanovena „lhůta k rozmyšlení“, to znamená, že výpovědi nemohou být doručeny před uplynutím určité lhůty. Lhůta je třicet dnů v případě propuštění deseti až devadesáti devíti zaměstnanců, dále lhůta pětadvaceti dnů při propuštění sto až dvě stě čtyřiceti devíti zaměstnanců a lhůta šedesáti dnů při propuštění více než dvě stě padesát zaměstnanců. Tato lhůta se počítá od odeslání oznámení o propouštěcím plánu úřadu práce. Účelem institutu lhůty k rozmyšlení je podpora snahy hledat řešení minimalizace propouštění, pomoci zaměstnancům při přeřazení či rekvalifikaci.

Podnik zaměstnávající méně než padesát zaměstnanců

Zaměstnavatel musí v souladu s C.trav. respektovat proces předběžného pohovoru jestliže v podniku není ani zástupce zaměstnanců, ani podnikový výbor. Pokud zaměstnanci jsou zastoupeni, je zaměstnavatele povinen informovat a konzultovat zástupce zaměstnanců nebo, pokud existuje, závodní výbor během dvou schůzí oddělených lhůtou 14 dnů, informovat vedoucího krajského úřadu práce a oznámit propuštění zaměstnancům.

Dohodnutá procedura. Dohody o postupu

Tyto dohody jsou předmětem kolektivního vyjednávání, které se zabývá nejen procedurálními pravidly zahrnující informování a konzultování zástupce zaměstnanců nebo podnikového výboru, ale také projednáváním obsahu sociálního plánu. Tyto dohody mohou být uzavírány na úrovni podniku, skupin podniků (*du groupe*) nebo na úrovni odvětví (*de la branche*).

Fakticky totiž podnikové dohody (*des accords d'entreprise*), dohody skupin a odvětvové dohody (*des accords de branche*) mohou odchylně stanovit způsoby informování a konzultování závodního výboru jestliže zaměstnavatel zamýšlí propustit více než deset zaměstnanců během třiceti dnů. Dále dohody stanoví podmínky schůzí výboru a může formulovat alternativní ekonomický program restrukturalizace mající dopady na pracovní místa.

6.4.1.4 Ochrana zaměstnání

Účelem je vyhnout se nebo alespoň limitovat propouštění a ulehčovat přeřazení zaměstnanců. Kontrola je svěřena administrativnímu úřadu (inspektor práce), který při absenci plánu definuje nedostatky v podniku.

Zákoník práce stanoví „výhody“ pro určité zaměstnance, a to tak, že při propouštění se berou v úvahu rodinné náklady zaměstnance, zvláště toho, který sám vychovává děti, odpracované roky v podniku, profesionalita či kvalita vykonané práce. To znamená, že výběr propouštěných není libovolný, ale je vázán na stanovení pořadí kritérií, většinou v rámci kolektivní dohody.

6.4.2 Výpověď ze strany zaměstnance – „La démission“

Zaměstnanec, stejně jako zaměstnavatel má právo na jednostranné rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou. Propouštění (*le licenciement*) a výpověď ze strany zaměstnance (*la démission*) jsou tedy způsoby rozvázání vlastní pracovnímu poměru na dobu neurčitou.

Co se týče výpovědi dané zaměstnancem, čl. L 122-5 C.trav. se zmiňuje pouze o její existenci a o době výpovědní lhůty. O základ právního režimu se postarala judikatura, která tím zaplnila mezery v zákoně. Vůle podat výpověď musí být svobodná, vážná, jasná a prostá omylu. Právní úkon podat výpověď musí být úkon uvážený, zaměstnanec nesmí zneužívat svého práva s úmyslem škodit zaměstnavateli.⁶⁵ Takováto výpověď by otevírala právo zaměstnavatele požadovat náhradu škody a je charakterizována vůlí zaměstnance rozvrátit určitou část podniku nebo dokonce podnik celý. Na druhou stranu se za protiprávní nepovažuje výpověď podaná z důvodu vůle vykonávat činnost pro jiného zaměstnavatele, ale ve stejném oboru. Požadavek uváženosti ale někdy činí problémy s jeho hodnocením, protože francouzské právo nestanoví formu výpovědi zaměstnance, která může být jak písemná, tak ústní. Aby se ale zabránilo jakémukoliv sporu, doporučuje se všeobecně podat výpověď doporučeně s doručenkou.

Zaměstnavatel, který by přijal ústní výpověď riskuje odsouzení za protiprávní

⁶⁵ Couret, A., Gauriau, B., Miné, M. Droit du travail, Paris, Dalloz, 2006 s.373

propuštění, takže se je lepší vyžadovat výpověď písemnou nebo alespoň získat písemné potvrzení.

Výpověď ze strany zaměstnance může být podána z jakéhokoli důvodu nebo může být i bezdůvodná. Jak bylo výše řečeno, musí vyplývat ze svobodné vůle zaměstnance. Například by nebyly vážné výroky vyřknuté ve vzteku, v momentálním rozrušení nebo i odeslaná výpověď, která byla vzápětí zaměstnancem vzata zpět.

Důsledkem přítomnosti nátlaku nebo násilí, jehož následkem by bylo donucení zaměstnance podat výpověď, by bylo překvalifikování takové výpovědi na výpověď ze strany zaměstnavatele, neboť vůle zaměstnance je tu pouze předstíraná.

Zaměstnanec, který má v úmyslu podat výpověď je povinen respektovat výpovědní lhůtu. Tohoto se týkal rozsudek z roku 2002 RJS 6/02, n. 672, ve kterém bylo řečeno, že zaměstnanec, který by tuto lhůtu nerespektoval může být odsouzen k odškodnění zaměstnavatele za utrpěnou škodu.

Narozdíl od výpovědi ze strany zaměstnavatele, zákon neukládá minimální dobu výpovědní lhůty. V případě výpovědi ze strany zaměstnance, výpovědní doba vyplývá buď ze zákona nebo z pracovní smlouvy nebo z kolektivní dohody. Pokud by nebyla takto stanovená, stanoví se podle zvyklostí praktikujících se v určité lokalitě nebo v profesi.⁶⁶ Tato doba trvá od několika dní až do dvou nebo tří měsíců.

6.4.3 Soudní rozvázání pracovního poměru

Soudní rozvázání pracovního poměru se může uplatnit na základě občanského zákoníku za předpokladu, že jedna ze stran smlouvy není spokojena se svými smluvními závazky.

6.4.3.1. Soudní rozvázání pracovního poměru na základě žádosti zaměstnavatele

Dříve byla obecně soudy přijímána možnost žádat soudní rozvázání pracovního poměru. Ale přijetí tohoto práva přinášely obavy, neboť právní nauka v tomto

⁶⁶ Code du travail, article L-122-5

způsobu zrušení pracovního poměru viděla prostředek zaměstnavatele jak uniknout zákonné proceduře propouštění. Z toho důvodu soudní praxe postupně omezila předpoklady, kdy soudce může vyslovit rozvázání pracovního poměru.

Nejdříve tato možnost byla zrušena v případě chráněných zaměstnanců např. zástupců zaměstnanců a to při příležitosti projednávání slavných rozsudků *Perrier* vydaných v roce 1974.

Co se týká ostatních zaměstnanců, nijak speciálně chráněných, zákaz soudního rozvázání pracovního poměru byl prohlášen až v roce 2001, dlouho byla tedy tato možnost rozvázání pracovního poměru představována jako jednoduchá alternativa k výpovědi k propuštění, avšak tato upírala zaměstnanci právo na výpovědní lhůtu a odstupné a hlavně z tohoto důvodu nemůže zaměstnavatel nadále žádat soud o zrušení pracovního poměru.

Jedinou výjimkou, kde tato možnost zůstala zaměstnavateli zachována, je v případě, kdy se zaměstnanec, který je zaměstnán na dobu určitou dopustí vážného pochybení.

6.4.3.2. Soudní rozvázání pracovního poměru na základě žádosti zaměstnance

Na rozdíl od případu zaměstnavatele, soudní praxe připouští možnost zaměstnance žádat o soudní rozvázání jeho pracovního poměru v případě, kdy zaměstnavatel neplní své smluvní závazky.

Judikatura upřesnila, že jestliže rozvázání je soudcem prohlášeno, pak způsobuje stejné následky jako propuštění bez skutečné a vážné příčiny.

Soudce tedy hodnotí, jestli neplnění některých závazků vyplývajících z pracovní smlouvy je dostatečně závažné k tomu, aby mohlo dojít k rozhodnutí o jejím rozvázání. Jestliže prohlásí pracovní poměr za rozvázaný, může stanovit datum zrušení pracovního poměru ke dni, kdy jedna ze stran pochybila ve svých závazcích nebo ke dni podání žádosti u soudu.

6.5 Komparace výpovědí

Pro výpověď ze strany zaměstnance a zaměstnavatele používá francouzské pracovní právo různá označení. Pokud dává výpověď zaměstnavatel, označuje se tento akt propuštění „*le licenciement*“, dává-li výpověď zaměstnanec nazývá se jeho akt odstoupení „*la démission*“.

Právní úprava výpovědí v České republice a ve Francii, jsou instituty velice si podobné, i když francouzské právo upravuje výpověď ze strany zaměstnavatele odděleně od výpovědi ze strany zaměstnance, tedy jako by se jednalo o zcela rozdílné způsoby rozvázání pracovního poměru. Nemá ustanovení společná týkající se obou výpovědí jako je tomu v našem právu, které stanoví např. společnou výpovědní dobu nebo společný způsob oznámení a doručení výpovědi.

Při porovnání výpovědi ze strany zaměstnavatele je zřejmá určitá shoda. Nejblíže k sobě mají výpovědní důvody. Oba právní systémy tyto rozdělují na důvody ekonomické či provozní na straně zaměstnavatele a důvody týkající se zaměstnance. Náš zákoník práce tyto důvody stanoví ve společném paragrafu, kdežto C. trav. tyto důvody zcela rozlišuje. Nejenže je C. trav. neupravuje na stejném místě, ale také u nich stanoví zcela jinou formu oznámení a doručení.

C. trav. sice nevymezuje přesně všechny osobní důvody propuštění, které jsou stále dotvářeny a upřesňovány judikaturou, dává za to ale velký důraz na to, že ať už jde o jakýkoli důvod propuštění, tento musí být vážný a skutečný, a tato vážnost a skutečnost je důsledně prověřována. O tento důvod se bude jednat v tom případě, pokud není další zaměstnávání zaměstnance možné aniž by vznikla podniku újma. Jinak osobní důvody propouštění se víceméně neliší, v obou právních systémech jde jak o důvody, které zapříčinil zaměstnanec, tedy porušil své povinnosti, tak o důvody které mu nelze přičítat, jako např. fyzická nezpůsobilost, dlouhodobá nemoc atd. a jeho přeřazení na jinou práci není možné.

Zastavila bych se u porušení povinností zaměstnancem. V obou právních systémech je porušení povinností rozděleno do několika kategorií, a v závislosti na závažnosti pochybení, je možnost dát výpověď. Podle českého práva, pokud poruší zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, je zaměstnavatel oprávněn dát takovému zaměstnanci

zrušení pracovní poměr okamžitě. Okamžité zrušení pracovního poměru francouzské právo jako samostatný způsob rozvázání pracovního poměru nestanoví, ale v podstatě je uplatňováno v rámci výpovědi, protože pokud se zaměstnanec dopustí závažného pochybení nebo poruší povinnosti zvláště hrubým způsobem, bude propuštěn bez nároku na výpovědní dobu, což víceméně odpovídá okamžitému zrušení pracovního poměru.

Významnou odlišností je ve Francii stanovená procedura propouštění. Na rozdíl od našeho zákoníku práce, kdy je stanovena „pouze“ povinnost podat výpověď písemně a doručit ji druhému účastníku, C.trav. stanoví velice podrobně celou proceduru propouštění, která má více etap a dání výpovědi je tak časově hodně protaženo. Snaží se tedy více ochránit zaměstnance tím, že mu dává ještě možnost se bránit během pohovoru proti svému propuštění a také stanoví povinnost dodržovat zákonné lhůty mezi etapami propouštění.

Oba právní systémy upravují institut ochranné doby, tedy nemožnost zaměstnavatele dát v určitých případech zaměstnanci výpověď. Téměř shodná je zde úprava týkající se těhotných žen a žen na mateřské dovolené a zaměstnanců dočasně nezpůsobilých k práci, což jsou dle mého názoru nejdůležitější případy, kdy je nutné zaměstnance chránit.

Co se týká propouštění z ekonomických důvodů, tak úpravu v obou zákonících práce považuji za téměř identickou, organizační a technické důvody propouštění si tady skoro odpovídají. Toto propouštění se liší jen procedurou, která je opět ve francouzském právu složitější, pokud jde o individuální propouštění. Protože hromadné propouštění je dáno na základě směrnice evropských společenství, právní úpravy obou zemí mají tedy stejný právní základ a nemá smysl je rozebírat, i když se zde nacházejí malé rozdíly. Jediné co stojí za zmínku je, že francouzské právo si upravilo ještě mezistupeň, a to tzv. „malé hromadné propouštění, které se uplatňuje v případě propouštění dvou až devíti zaměstnanců.

Při výpovědi ze strany zaměstnance je sledován účel v možnosti zaměstnance kdykoli svobodně rozvázat pracovní poměr. Toto je splněno tím, že zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez důvodu. Ve francouzském právu se ale výpověď ze strany zaměstnance může uplatnit pouze u pracovního poměru na dobu neurčitou. Naše právní úprava pak má stanoveny striktněji podmínky při tomto způsobu rozvázání pracovního poměru. Je tu stanovena písemná forma s nutností doručení, kdežto ve Francii je možné dát výpověď i ústně. Oba právní

systemy stanoví povinnost respektovat výpovědní dobu, která je v českém zákoníku stanovena dvěma měsíci, kdežto C.trav. minimální dobu nestanoví a pouze odkazuje na pracovní smlouvy, kolektivní dohody či zvyklosti. Výpovědní doba pak může být různá. Francouzské právo, tedy spíše judikatura pak několikrát zdůraznila, že zaměstnanec svým právním úkonem nesmí mít v úmyslu poškodit zaměstnavatele.

7. Závěr

Předložená práce byla zpracována s cílem podat podrobný výklad skončení pracovního poměru se zaměřením na institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Snahou bylo propojit teorii a aplikační praxi zejména Nejvyššího soudu v ČR, nastínit některé problémy související s tímto institutem a vyjádřit vlastní úvahy de lege ferenda. Hlavním záměrem bylo srovnat právní úpravy rozvázání pracovního poměru ve Francii a České republice se zaměřením na okamžité zrušení pracovního poměru. K tomu mi přispěla nejen platná právní úprava, ale také domácí a zahraniční judikatura a v neposlední řadě publikované názory v odborných časopisech a literatura.

Okamžité zrušení pracovního poměru je stále aktuální a diskutované téma, neboť ovlivňuje závažným způsobem jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Domnívám se, že se může jevit tento způsob zrušení pracovního poměru používaný jen okrajově, nicméně jsem našla mnoho diskusí a otázek na internetu, které se laická veřejnost odborníků jak postupovat, protože se s okamžitým zrušením již v praxi setkali.

Celkově se mi zdá česká právní úprava tohoto institutu srozumitelná a přehledná, nicméně se stále domnívám, že přes taxativní vymezení důvodů pro které lze pracovní poměr rozvázat okamžitě, stále existuje prostor pro zneužití tohoto institutu ve svých prospěch. Například už minulá úprava bojovala s výkladem pojmu „pracovní kázeň“, zákonodárci jej nahradili zcela novým, delším ale v podstatě stejně problémovým pojmem „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“. Třeba porušení pokynu zaměstnavatele, který směřuje k plnění pracovní povinnosti, ale není nikde výslovně upraven, tedy není ani právním předpisem, je v tom případě takto nepostižitelné. Stejně tak posouzení intenzity porušení povinností je velmi subjektivní a mohou se do něj promítnout emoce. V takovém případě je tu soud, který má právo rozhodnout o správnosti použití okamžitého zrušení nebo jeho označení neplatným.

Zaujal mně proto způsob zvolený ve Francii, kdy výpověď zaměstnavatele stojí na důkazu vážného a skutečného důvodu a není tak potřeba striktního výčtu důvodů, za kterých je možno zaměstnance propustit. Myslím si, že není možné stanovit důvody kazuistickým způsobem. Přikláněla bych se k takové úpravě, kdyby

stávající důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele zůstaly zachovány, ale pouze jako příkladné, tedy bych zdůraznila, že propustit lze zaměstnance zejména z důvodů stanovených v zákoníku práce a ponechala bych zaměstnavateli určitý prostor na propuštění i z jiného důvodu. Tento důvod ale musí být ospravedlnitelný a objektivní a musí způsobovat nemožnost pokračování pracovního poměru.

Určitě souhlasím, že je nutná ochrana zaměstnance, ale na druhé straně si myslím, že určitá ochrana by měla být poskytnuta i zaměstnavatelům. Domnívám se, že spousta malých podnikatelů je touto ochranou zaměstnance utlačována. Pokud zaměstnavatel zaměstnává jen málo zaměstnanců nebo třeba i jen jednoho, myslím si, že by mu měla být dána možnost výběru svých zaměstnanců a tedy i jejich propouštění, přestože zrovna nejsou splněny důvody stanovené zákoníkem práce. Je mi ale jasné, že je těžké stanovit podmínky tak, aby potom tohoto práva nebylo zneužíváno.

Francouzské právo klade také důraz na to, že propuštění nesmí být ze strany zaměstnavatele svévolné, že nesmí být závislé na jeho rozmarech či náladě, výpověď se tak nesmí přičít dobrým mravům, což v naší úpravě postrádám. Rozpor s dobrými mravy by měl být zdůrazněn i při výpovědi ze strany zaměstnance jako je to ve francouzské úpravě, kdy zaměstnanec nesmí být k výpovědi veden svým úmyslem škodit zaměstnavateli.

Česká právní úprava je přehledná, srozumitelná a pro každého snadno dostupná, což je výhodné především z hlediska zaměstnance a jeho ochrany. C. trav. totiž všechny způsoby takto neuvádí a úprava francouzského systému mi tak přijde dosti nepřehledná. Problematika je, včetně zásadních věcí, často stanovena judikaturou a obecným právem, což mi připadá nedostačující pokud se na tuto úpravu dívám z pohledu zaměstnance. Myslím, že může způsobovat značnou neinformovanost.

Jak je vidět, každá úprava obsahuje určité rozdíly, každá má svá pro i proti, vycházející z kulturních, historických a sociálně-právních rozdílů. Nedá se říci, která je úpravou lepší nebo horší, jelikož taková studie by vyžadovala podrobnější analýzu, což mi rozsah ani zaměření mé práce nedovoluje.

Pokud si čtenář na základě shromážděných a zpracovaných podkladů vytvořil jasný a ucelený náhled na institut okamžitého zrušení pracovního poměru, pak tato práce splnila svůj účel.

8. Résumé

Le présent travail a été traité pour donner une interprétation détaillée de la rupture du contrat de travail en vue d'instituer sa résiliation immédiate. L'objectif était de relier la théorie et la pratique, en particulier l'application de la Cour suprême de la République, d'esquisser quelques-uns des problèmes associés à cet Institut et d'exprimer leurs réflexions sur les aspects juridiques.

L'objectif principal était de comparer la régulation de la rupture des contrats de travail en France et en République Tchèque, en se concentrant sur sa cessation immédiate.

M'ont aidé non seulement la législation en vigueur, mais également la jurisprudence nationale et étrangère, qui au moins ne sont pas les points de vue publiés dans des revues professionnelles et littéraires. La résiliation immédiate du contrat de travail est toujours une question d'actualité, controversée, qui affecte sérieusement les travailleurs et les employeurs. Je pense que ce type de rupture du contrat puisse paraître être utilisé de façon marginale, mais j'ai trouvé beaucoup de discussions et de questions sur Internet faites par le grand public envers des experts juridiques, par des personnes ayant déjà vécu une rupture immédiate de leur contrat de travail.

Dans l'ensemble, il me semble que le droit tchèque reste clair et compréhensible, mais persiste à croire que, malgré la définition exhaustive des raisons pour lesquelles l'emploi peut prendre fin immédiatement, il est possible que les entreprises en abusent en leur faveur. Par exemple, un traitement juridique antérieur avait déjà combattu l'interprétation de la «discipline du travail » ; le législateur remplaça cette expression par une autre, plus longue, qui est par contre plus difficile à interpréter ; c'est la notion de «violation des droits découlant de la législation relative au travail effectué."

Peut-être que pour violations des lignes directrices, un employeur cherchant à effectuer des tâches de travail, sans jamais les aborder explicitement, ce qui n'est même pas une loi dans ce cas, est intangible. De même, l'évaluation de la force de manquement à une obligation est très subjective et peut traduire des émotions en elle-même. Dans ce cas, le tribunal a le droit de décider de la justesse de l'application ou de la résiliation immédiate de la désignation incorrecte. Cela m'a emmené à la voie choisie en France, où l'employeur est averti de la preuve de la raison réelle et sérieuse et n'a besoin que d'une liste stricte des raisons pour lesquelles il est possible de licencier des employés. Je pense qu'il n'est pas possible de déterminer les raisons

casuistiques. Je penchais pour un tel ajustement, si les raisons existantes pour la résiliation par l'employeur sont retenues, mais seulement comme un exemple. Si j'ai souligné que les employés peuvent être licenciés principalement pour les raisons énoncées dans le Code du travail par les employeurs, je traiterai également le cas où un employeur donne une raison qui ne fait pas partie de ce Code. La raison doit être justifiable et objective, pour que la prolongation du contrat de travail ne soit plus possible.

Il est certainement vrai qu'il est nécessaire pour protéger les employés d'une part, je pense qu'une certaine protection doit être accordée aux employeurs d'autre part. Je crois que de nombreux dirigeants de petites entreprises sont désavantagés par cette législation.

Si l'employeur emploie seulement quelques employés, ou même juste un, je pense que cela signifierait être autorisé à choisir leurs employés et donc également, à les laisser partir, même si mais il suffit de ne pas respecter les raisons énoncées par le Code du travail. Il n'est pas clair pour moi qu'il soit difficile d'établir des conditions de sorte qu'il n'y ait pas d'abus de ce droit. La loi française met également l'accent sur la libération, qui ne doit pas être utilisée de manière arbitraire par les employeurs - ceux-ci pouvant être dépendants des caprices et des humeurs – afin que leur témoignage ne puisse pas aller contre la morale, ce qui manque dans notre analyse.

A contrario, les bonnes mœurs doivent être soulignées dans le contrat de travail destiné aux employés, comme c'est le cas dans la loi française, afin d'éliminer l'intention de nuire à son employeur. La législation tchèque est claire, compréhensible et facilement accessible pour tout le monde, ce qui est utile en termes de protection de ses employés ; Le Code du travail français ne traite que des cas généraux, et les cas particuliers sont ensuite définis par la jurisprudence. Le problème est que les grandes questions sont seulement traitées et améliorées dans la loi commune et la jurisprudence et non pas dans le Code du travail, ce qui me semble insuffisant du point de vue des employés. Je pense que cela peut causer une ignorance considérable.

Comme vous pouvez le voir, chaque traitement a quelques différences, chacun ayant ses avantages et ses inconvénients, en fonction des différences culturelles, historiques et sociojuridiques. Impossible de dire quel traitement est le meilleur ou le pire,

puisque pour de telles études, il faudrait une analyse détaillée, ce que la portée ou l'objet de mon travail ne permet pas. Si le lecteur, sur la base des matières collectées et traitées créé une vision claire et exhaustive de l'expression de la résilience immédiate de l'emploi, alors ce travail a atteint son but.

9. Seznam použité literatury

Monografie:

- Jakubka J., Jouza L., Salačová M. Poradce 2009 Zákoník práce s komentářem. Praha: PORADCE s.r.o., 2008, s. 91.
- Hůrka P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku a podrobným komentářem. Praha: Nakladatelství ANAG, 2008.
- Galvas M., a kol., Pracovní právo. Brno: Nakladatelství DOPLNĚK, 2004, s. 671.
- Svoboda Ivo, Zákoník práce s komentářem. Ostrava: KEY Publishing, 2008, s. 226.
- Jakubka J. a kol., Zákoník práce s komentářem. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2007, s. 1022.
- Hochman, J. a kol., ZÁKONÍK PRÁCE Komentář a předpisy a judikatura souvisící. Praha: Linde Praha, 2007, s. 958.
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha: C. H. BECK, 2004
- Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha: Polygon, 2006
- Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004
- Kocourek J., Zákoník práce . Praha: Eurounion, s.r.o., 2004
- Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce. Praha: Sondy, s.r.o., 2006
- Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007, Olomouc: Anag, 2007
- Hochmann, J., Jouza L., Kottnauer, A. Zákoník práce.Komentář a předpisy související. 4 vydání. Praha: Linde Praha, 2004
- Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 5. vydání. Praha: Bova polygon, 2004
- Petr, P. Advokát do kapsy - Pracovní právo. Ostrava: Sokrates, 2005
- Spirit, M. Zákoník práce s komentářem pro školy, předškolní a školská zařízení. 3. vydání. Praha: Portál, 2004
- Teyssier, B. Droit européen du travail, Paris: Litec. 2002
- Ray, J.E. Droit du travail. Droit vivant 2006/2007. 15. vydání. Liaisons, 2006
- Dandová E. Zákoník práce a EU. Praha: ASPI, 2004

Galvas, M., Prudilová, M. Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU. Brno: CP Books, 2005

Droit du travail, Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Précis Dalloz, 2006

Droit du travail, Droit vivant, Jean- Emmanuel Ray, Éditions Liaisons, 2004

Le droit du travail, Alain Supiot, Que sais- je, PUF, 2004

Le Nouveau Code du Travail Annoté, Bernadette Lardy – Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysiane Tholy, Groupe Revue Fiduciare, 2011

Gaudu, F. Droit du travail. Paris: Dalloz, 2004

Couret, A., Gauriau, B., Miné, M. Droit du travail, Paris: Dalloz, 2006

Pélissier, J. Droit du travail. 6. vydání. Paris :Dalloz, 2006

Pélissier, V. J., Supiot, Jeammaud, A. Droit du travail, Dalloz, 22 ed., 2004

Judikatura:

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.5.2002, sp. Zn. 21 Cdo 1473/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.4.2002, sp. Zn. 21 Cdo 1151/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.9.2004, sp. Zn. 21 Cdo 966/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.10.2001, sp. Zn. 21 Cdo 2426/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.12.1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.7.1974, sp. zn. 4 Cz 8/74

Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11.10.1995, sp. zn. 14 Co 158/95

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6.3.1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94

Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek

R 67/1968

R 14/1972

R 62/1977

R 95/1968

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1993 Sb.- Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, týkající se rámcové dohody uzavřené organizacemi ETUC, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou.

Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady č. 76/207/EHS k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, novelizovaná směrnicí č. 2002/73/ES.

Směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovníků, kojících pracovníků a pracovníků krátce po porodu.

Směrnice Rady č. 91/533/EHS, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

10. Seznam použitých odkazů z internetu

Ministerstvo práce a sociálních věcí [citováno 8. února 2009]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/>.

Portál veřejné správy České republiky [citováno 4. března 2009]. Dostupný z: <http://www.portal.gov.cz/>.

Jobpilot. [citováno 14. března 2009]. Dostupný z: <http://www.jobzurnal.cz/formulare-a-vzory-smluv/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru>.

Jobpilot. [citováno 14. března 2009]. Dostupný z: <http://www.jobzurnal.cz/formulare-a-vzory-smluv/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-zamestnancem>.

www.epravo.cz

www.legifrance.gouv.fr.

www.sos-net.eu.org/travail

www.travail.gouv.fr

www.contrats.biz/droit-du-travail

www.pratique.fr/vieprat/emploi/rupture

www.oseo.fr

www.avis-droit-social.net

www.juritravail.com

www.ac-versailles.fr/cerpeg/ressdiscipl/droit

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

www.pole-emploi.fr

www.service-public.fr

www.netpme.fr

www.avocatparis.org

11. Přílohy

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

..... (Název a sídlo zaměstnavatele)

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Podle pracovní smlouvy uzavřené dne jsem u Vás zaměstnán/a jako v (uvést organizační složku, jinou část zaměstnavatele, kde je zaměstnavatel zařazen). Tento pracovní poměr s Vámi rozvazuji okamžitým zrušením podle

§ 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vzhledem k tomu, že podle lékařského posudku, který jsem Vám předložil/a dne nemohu dále pracovat u výrobní linky bez vážného ohrožení svého zdraví, z důvodu Bechtěrevovy nemoci, tedy chronickému zánětu zad a nebylo mi umožněno v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku vykonávat jinou vhodnou práci;

Vdne

.....

Vlastnoruční podpis zaměstnance

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

..... (Název a sídlo zaměstnavatele)

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Podle pracovní smlouvy uzavřené dne jsem u Vás zaměstnán/a jako v (uvést organizační složku, jinou část zaměstnavatele, kde je zaměstnavatel zařazen). Tento pracovní poměr s Vámi rozvazuji okamžitým zrušením podle

· § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vzhledem k tomu, že ve výplatním termínu mi nebyla vyplacena mzda splatná za období a od splatnosti této mzdy uplynulo více než 15 dnů.

V dne

.....
Vlastnoruční podpis zaměstnance

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU
ZAMĚSTNAVATELEM

..... (Jméno a adresa zaměstnance)

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Podle pracovní smlouvy uzavřené dne jste zaměstnán/a u (označení zaměstnavatele) jako v (uvést organizační složku, jinou část zaměstnavatele, kde je zaměstnavatel zařazen). Tento pracovní poměr s Vámi rozvazujeme okamžitým zrušením podle

· § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce z důvodu Vašeho pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin ublížení na zdraví k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok. (pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin krádeže (spáchaný při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním) k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců)

Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením bylo projednáno s odborovou organizací dne

Pracovní poměr končí doručením tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru.

Vdne

.....

razítko zaměstnavatele a podpis jeho oprávněného zaměstnance

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

..... (Jméno a adresa zaměstnance)

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Podle pracovní smlouvy uzavřené dne jste zaměstnán/a u (označení zaměstnavatele) jako v (uvést organizační složku, jinou část zaměstnavatele, kde je zaměstnavatel zařazen). Tento pracovní poměr s Vámi rozvazujeme okamžitým zrušením podle

· § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro porušení povinnosti, která pro Vás vyplývá z právních předpisů vztahujících se k Vámi vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, kterého jste se dopustil/a ve dny tím, že jste se opakovaně nedostavila na pracoviště a svou absenci jste řádně neomluvila.

Uvedeným jednáním jste se dopustil/a porušení povinnosti, která pro Vás vyplývá z právních předpisů vztahujících se k Vámi vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, které vzhledem ke všem okolnostem případu odůvodňuje okamžité zrušení pracovního poměru.

Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením bylo projednáno s odborovou organizací dne

Pracovní poměr končí doručením tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru.

V dne

.....

razítko zaměstnavatele a podpis jeho oprávněného zaměstnance