

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Okamžité zrušení pracovního poměru

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

**KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA
SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ**

Studijní program: M0421A220004 právo a právní věda

Vedoucí práce: JUDr. Eva Ambrož Benešová, Ph.D., LL.M.

Diplomová práce

Okamžité zrušení pracovního poměru

Tereza Humlová

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Tereza HUMLOVÁ**
Osobní číslo: **R19M0126P**
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce: **Okamžité zrušení pracovního poměru**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Charakteristika pracovního poměru
3. Přehled jednotlivých způsobů ukončení pracovního poměru
4. Okamžité zrušení pracovního poměru
5. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
6. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance
7. Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru
8. Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru
9. Neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru
10. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Eva Ambrož Benešová, Ph.D., LL.M.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

8. února 2023

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2024



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Okamžité zrušení pracovního poměru* zpracovala samostatně, a že všechny prameny, které jsem k sepsání této práce použila, řádně cituji v poznámkách pod čarou a v seznamu použité literatury.

V Plzni dne 25. 3. 2024

Tereza Humlová

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí diplomové práce JUDr. Evě Ambrož Benešové, Ph.D., LL.M. za cenné rady, odborné vedení a především za ochotu a velice vstřícný přístup.

OBSAH

ÚVOD.....	1
1. PRACOVNÍ POMĚR A JEHO CHARAKTERISTIKA.....	4
1.1. PRACOVNÍ POMĚR OBECNĚ.....	4
2.1. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	6
2. PŘEHLED JEDNOTLIVÝCH ZPŮSOBŮ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .	10
2.1. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRÁVNÍM JEDNÁNÍM JEHO SUBJEKTŮ.....	10
2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	11
2.1.2. Výpověď z pracovního poměru.....	13
2.1.3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	16
2.2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V DŮSLEDKU OBJEKTIVNÍCH PRÁVNÍCH SKUTEČNOSTÍ	18
2.2.1. Uplynutí doby.....	18
2.2.2 Smrt zaměstnance či zaměstnavatele.....	19
2.2.3. Úřední či soudní rozhodnutí.....	20
3. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	21
3.1. OBECNĚ K OKAMŽITÉMU ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	21
3.2. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	22
4. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	28
4.1. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE PRO PRAVOMOCNÝ TRESTNÝ ČIN ZAMĚSTNANCE	30
4.2. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE PRO PORUŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ ZVLÁŠŤ HRUBÝM ZPŮSOBEM	33
4.3. ZÁKAZ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM.....	46
4.4. LHŮTY	47
4.5. POVINNOST PROJEDNÁNÍ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU S ODBOROVOU ORGANIZACÍ.....	50
5. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNANCE	52
5.1. NEPŘÍZNIVÝ ZDRAVOTNÍ STAV ZAMĚSTNANCE.....	53
5.2. NEVYPLÁCENÍ FINANČNÍHO PLNĚNÍ.....	56
5.3. LHŮTY	58
6. VĚCNÉ A FORMÁLNÍ NÁLEŽITOSTI OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	60
6.1. NÁLEŽITOSTI LISTINY	60
6.2. VYMEZENÍ DŮVODU	62
6.3. ÚČINKY OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	63
7. DORUČOVÁNÍ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	64

7.1. ZAMĚSTNAVATELEM.....	65
7.2. ZAMĚSTNANCEM.....	66
8. ODVOLÁNÍ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	68
9. NEPLATNOST OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	69
9.1. NEPLATNÉ OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	69
9.2. NEPLATNÉ OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE	71
ZÁVĚR	72
RESUMÉ	75
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	77

ÚVOD

Pracovní poměr představuje základní individuální pracovněprávní vztah, který se formuje mezi subjekty pracovního poměru, jimiž jsou zaměstnanec na straně jedné a zaměstnavatel na straně druhé. Prostřednictvím pracovního poměru se realizuje účast obou subjektů v pracovním procesu. Není proto překvapením, že úpravu pracovního poměru nalzáme v základním právním předpisu pracovního práva, tedy v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“).

Okamžikem, kdy vzniká pracovní poměr, se právní subjekty ocitají v nerovném postavení, respektive nastupuje vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, i přesto je však tento vztah pro oba účastníky vzájemně výhodný. Zaměstnavatel tím získává nezbytnou lidskou pracovní sílu pro svoji činnost. Pro zaměstnance naopak příjmy z pracovního poměru znamenají často jediný zdroj financí, kterým zajišťuje svou obživu a koriguje úroveň svého materiálního a sociálního blahobytu, tím i své postavení ve společnosti a svou celkovou psychickou kondici.

Nutno uvést, že právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací se řadí mezi základní lidská práva zakotvená v Listině základních práv a svobod, konkrétně ve čl. 26 odst. 3. V prvním odstavci předmětného ustanovení nacházíme právo na svobodnou volbu povolání, přičemž jedním ze způsobů realizace této svobody volby je i svoboda uzavřít pracovní poměr. Z hlediska časového průběhu toto právo pokrývá všechny v úvahu připadající fáze od přípravy jednotlivce na zvolené povolání, až po jeho případné ukončení. Vzhledem k tomu není možné zabránit ani zaměstnavateli a ani zaměstnanci, aby pracovní poměr nejen sjednali, ale i ukončili.

Pracovní smlouvu uzavírají obě strany s očekáváním, že druhá smluvní strana bude řádně plnit své povinnosti, avšak mnohdy dochází k situacím, kdy reálný průběh zaměstnání prvotní představy smluvně uzavíraného pracovního poměru nenaplnuje, a proto není ani jednu stranu možné nutit, aby v takovém pracovním poměru zůstávala. Z tohoto důvodu zákoník práce v hlavě IV. druhé části poskytuje účastníkům pracovního poměru možnosti jeho ukončení, a to buď jednostranným právním úkonem, či dohodou o rozvázání pracovního poměru po oboustranném souhlasu obou účastníků. Do způsobů skončení pracovního poměru

jednostranným právním jednáním jeho účastníků pak řadíme v souladu s § 48 odst. 1 zákoníku práce výpověď, zrušení ve zkušební době a okamžité zrušení.

Tato diplomová práce se zaměřuje na poslední ze, v předchozím odstavci uvedených, způsobů ukončení pracovního poměru, tedy jeho okamžité zrušení. Možností okamžitě zrušit pracovní poměr disponují obě strany, zaměstnanec i zaměstnavatel, avšak každá z nich z odlišných zákonných důvodů. Společné však zůstává, že se jedná o právní institut, kterého lze pro jeho radikálnost využít jen v mimořádných případech, kdy nelze ani na zaměstnavateli, ani na zaměstnanci (v případě, že právě on okamžitě ruší pracovní poměr) spravedlivě vyžadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval, a to ani do uplynutí výpovědní doby.

Nesprávná interpretace ustanovení zákoníku práce či pokusy o jeho obcházení vedou k mnoha sporům týkajícím se platnosti okamžitého zrušení. Dílčí otázky, související s řízením o neplatnosti okamžitého zrušení, zodpovídá bohatá judikatura především Nejvyššího soudu ČR, ale také Ústavního soudu ČR, která, ač není pramenem práva, je významným zdrojem jeho interpretace. Zároveň je judikatura pro soudy závazná při jejich rozhodování, kdy se ve své rozhodovací praxi opírají o rozhodnutí a stanoviska vyjádřená v předchozích případech.

Neustále se vyvíjející soudní praxe v oblasti nejen neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, ale i v upřesnění důvodů, pro něž lze pracovní poměr tímto způsobem skončit, jasně ukazuje na stále trvající relevanci tohoto právního institutu, a tak, i když se může zdát toto téma jako úzké a poměrně často zpracované, považuji za potřebné se s ním, s ohledem na závažné dopady na jeho adresáty, dále zabývat. Právě pro bohatou, zajímavou, a stále se rozvíjející judikaturu mě téma okamžitého zrušení pracovního poměru velmi zaujalo. Toto téma považuji za stále aktuální, zejména v rovině právní aplikace a interpretace, a byť se může zdát, že se jedná o institut ojedinele využívaný, překvapilo mě, jak často se s ním prostřednictvím klientů ve své krátké praxi setkávám.

Cílem této práce je poskytnout komplexní pohled na právní rámec okamžitého zrušení pracovního poměru v České republice v souvislosti s aktuální judikaturou, jež se k institutu váže. Důraz bude kladen především na rozbor důvodů, pro které má zaměstnavatel či zaměstnanec možnost s druhou stranou pracovní poměr okamžitě zrušit. Vymezení důvodu je, vedle písemné formy a doručení okamžitého zrušení pracovního poměru do vlastních rukou, jednou z nutných náležitostí platného okamžitého zrušení pracovního poměru. V průběhu mé práce

se také pokusím provést kritické zhodnocení stávající právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru a zvážit možnosti rozšíření nebo upřesnění zákonných důvodů pro toto právní jednání. To vše za využití odborné literatury, zejména komentářů k zákoníku práce. Práce se dále opírá o právní předpisy, zejména zákoník práce, a propojuje je s relevantní judikaturou, která formuje právní prostředí v této oblasti.

Samotná práce je členěna do devíti hlavních kapitol a podkapitol. Diplomovou práci nejprve otevírám kapitolou o pracovním poměru, kde vymezím pracovní poměr a nastíním způsoby jeho rozvázání, což považuji za důležité zejména pro logickou ucelenost textu a zařazení institutu okamžitého zrušení mezi ostatní způsoby skončení pracovního poměru. Dále se zaměřuji na samotné jádro práce, tedy okamžité zrušení pracovního poměru, přičemž při rozdělení této problematiky do kapitol se inspiroji systematikou v zákoníku práce, neboť nejprve uvádím důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a poté ze strany zaměstnance. Rozebrány budou též formální a obsahové náležitosti tohoto jednání, jakožto i lhůty pro jeho uplatnění. Do práce zařadím též kapitolu o historickém vývoji okamžitého zrušení pracovního poměru, která prozkoumá vývoj a kontext, ve kterém se tento institut vyvíjel a uplatňoval v různých obdobích. V závěrečné části práce se zaměřím na právní úpravu doručování ve světle aktuálního znění zákoníku práce, konkrétně na jednotlivé způsoby doručování okamžitého zrušení pracovního poměru a účinky, které jeho doručením nastávají. V této souvislosti zodpovím otázku, zda je možné platně odvolat okamžité zrušení pracovního poměru. V závěrečné kapitole zběžně nastíním téma neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, včetně uplatnění žaloby u soudu, jakožto způsobu, jímž se mohou zaměstnanec či zaměstnavatel po obdržení neplatného rozvazovacího aktu bránit.

Věřím, že se mi podaří splnit stanovené cíle, tím obsáhnout téma této diplomové práce a zodpovědět otázky, jež se k materii okamžitého zrušení pracovního poměru vážou.

1. PRACOVNÍ POMĚR A JEHO CHARAKTERISTIKA

Tato kapitola se věnuje nejen pracovnímu poměru a jeho základní charakteristice, nýbrž poskytuje i vhléd na způsoby jeho skončení mimo okamžité zrušení. Skončení pracovního poměru okamžitým zrušením je chápáno jako výjimečné řešení nastalé situace a vždy jsou preferovány ostatní způsoby, jimiž lze pracovní poměr rozvázat.

Jak již bylo řečeno v úvodu, základním předpisem upravujícím pracovní poměr je zákoník práce. Ustanovení § 4 zákoníku práce pak stanoví subsidiární použití zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“).¹

1.1. Pracovní poměr obecně

Pracovní poměr, v jehož rámci se formují a rozvíjejí vzájemné vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, představuje, spolu s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jeden ze základních pracovněprávních vztahů. „*Pracovněprávní vztahy přitom lze vnímat jako poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností.*“² Mezi rozhodné právní skutečnosti pak řadíme především ty skutečnosti, které jsou závislé na právním jednáním subjektů. Příkladem bych uvedla pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti či výpověď. Rozhodnou právní skutečností může být ale také smrt jednoho ze subjektů daného pracovněprávního vztahu.³

Ačkoliv zákoník práce neobsahuje přímou zákonnou definici pracovního poměru, upravuje jeho jednotlivé prvky. Pracovní poměr totiž má, jako každý právní vztah, své subjekty (zaměstnance a zaměstnavatele), obsah a objekt, prostřednictvím nichž jej lze blíže vymezit.⁴

Zaměstnavatel, jakožto jeden ze subjektů, může být osoba právnická či fyzická. Je-li zaměstnavatelem stát, považuje se za právnickou osobu, za níž vystupuje příslušná organizační složka, zaměstnávající zaměstnance v základních

¹ Základním pravidlem pro použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy je, že ustanovení občanského zákoníku se použijí tehdy, jestliže zákoník práce použít nelze.

² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3. str. 1

³ Tamtéž

⁴ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 172

pracovněprávních vztazích, tato pak sama o sobě právnickou osobou není.⁵ Na druhé straně tohoto vztahu stojí zaměstnanec, jenž je vždy pouze fyzickou osobou. Vzhledem ke skutečnosti, že se zaměstnanec v pracovním poměru ocitá v postavení slabší strany, požívá ze zákona zvýšenou ochranu svých práv, poskytující mu záruku základních standardů pracovních podmínek.⁶ Při působení ve vztazích vznikajících z pracovního poměru musí být oba účastníci vybaveni právní osobností a svéprávností, tyto se u zaměstnance vážou především k dosažení určitého věku.⁷

Zajímavým shledávám pojetí právní osobnosti a svéprávnosti zaměstnance. Ve znění současného zákoníku práce platí, že fyzická osoba nabývá způsobilost být zaměstnancem (právní osobnost) dovršením 15ti let věku, což v praxi znamená, že tato osoba může uzavřít se zaměstnavatelem pracovní smlouvu. Nástup do práce je ovšem podmíněn ukončením povinné školní docházky, což se promítá do pojetí svéprávnosti, kdy svéprávná je jen ta osoba, která dokončila povinnou školní docházku.⁸ Pokud potencionální zaměstnanec nedokončil povinnou školní docházku, avšak dovršil patnáctého roku života, nic mu nebrání v uzavření smlouvy se zaměstnavatelem, v níž ale nebude přesný den nástupu do práce předcházet dni, kdy své povinné vzdělávání dokončí.⁹

Jak již bylo nastíněno v úvodu mé práce, zaměstnanec a zaměstnavatel, jakožto subjekty pracovního poměru, nejsou v rovném postavení. Nadřazenost zaměstnavatele se projevuje již v momentě vyjednávání podmínek před nástupem do zaměstnání. Zaměstnanec často čelí nabídce ve stylu „*take it or leave it*“. Tato faktická nerovnost mezi subjekty představuje jeden z problémů pracovního práva, jenž je ovšem pracovnímu právu natolik vlastní, že se s ním bude pracovní právo muset trvale vypořádávat.¹⁰

⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4. str. 76

⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 102

⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3. str. 2

⁸ Výjimky z tohoto pojetí svéprávnosti zaměstnance jsou nemožnost uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí před dovršením 18 let.

⁹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 62 - 63

¹⁰ BLAŽEK, Michal. *Nová idea soukromého pracovního práva*. Beckova edice právní instituty. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-915-0. str. 46

Obsah pracovního poměru tvoří vzájemná práva a povinnosti jeho subjektů, přičemž základem těchto vzájemných práv a povinností je pracovní závazek. Zpravidla zde s právem jedné strany koreluje příslušné povinnosti strany druhé a naopak, protože je zřejmé, že se jedná o závazkový vztah *synallagmatický*.¹¹ Za základ se považuje pracovní závazek zaměstnance k plnění smluvně určené pracovní činnosti dle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnavatel se naproti tomu zavazuje zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy a za tuto vykonanou činnost mu poskytovat náležitý plat či mzdu.¹²

Objekt pracovního poměru představuje osobní výkon závislé práce zaměstnancem. Vymezení závislé práce pak nacházíme v § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce. První odstavec předmětného ustanovení uvádí, že „závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ Jako odraz znaků závislé práce jsou pak ve druhém odstavci definovány zákonné podmínky, jež musí být respektovány při jejím výkonu, tedy realizace závislé práce za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě.¹³ Závislá práce je upravena pracovněprávními smlouvami, přičemž tyto regulují vztahy z nich vzniklé, tj. pracovní poměr.¹⁴

2.1. Skončení pracovního poměru

„Skončení pracovního poměru je právní institut, který zajišťuje ukončení základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, institut, jímž dochází ke skončení právního vztahu, jehož objektem je výkon závislé práce za odměnu.“¹⁵ Je vnímán jako jedna z klíčových oblastí pracovního práva zejména pro dominantní postavení pracovního poměru, jako jednoho ze základních pracovněprávních vztahů.¹⁶

¹¹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 161

¹² § 38 odst. 1 zákoníku práce

¹³ § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce

¹⁴ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 29, marg. č. 9.

¹⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 146

¹⁶ Skončením pracovního poměru nezanikají zejména práva a povinnosti týkající se odměňování, náhrady škody, utajovaných skutečností či ochrany osobních údajů.

S ohledem na to, jak zásadní dopad má zánik pracovního poměru zejména do života zaměstnance, neboť ten ztrácí zdroj příjmů pro uspokojování svých životních potřeb, projevuje se zde ochranná funkce pracovního práva zejména tak, že výčet možností skončení pracovního poměru je v zákoníku práce upraven kogentně bez možnosti změny této úpravy (její zúžení či rozšíření) individuálními pracovními smlouvami. Pokud by zaměstnanec či zaměstnavatel přistoupili k rozvázání pracovního poměru jinými způsoby, než které jsou uvedeny v ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce, jednalo by se o neplatný právní úkon. Tyto kogentní normy tak omezují autonomii vůle a daly by se pokládat za svazující, neboť stanovují pro jednostranné ukončení závazkového vztahu relativně přísné podmínky. Jedním z významných limitů uplatnění širší autonomie vůle a příčinou kogentnosti norem zůstává v pracovněprávních vztazích fakt, že zaměstnavatel má postavení silnější strany a zaměstnanci, coby straně slabší, musí být poskytován určitý stupeň ochrany.¹⁷

Taxativní výčet důvodů, pro které lze ze strany zaměstnavatele jednostranně rozvázat pracovní poměr, zaměstnanci zajišťuje jistou míru stability zaměstnání. Vyjádřením pracovněprávní zásady zvláštní ochrany postavení zaměstnance jakožto slabší strany jsou dále zajištění finanční kompenzace za ztrátu příjmů při výpovědi ze strany zaměstnavatele jím zapříčiněné a zákaz rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci, kteří se nachází v ochranné době, což platí bez výhrady až na v zákoně uvedené výjimky.¹⁸ Jednou z takových výjimek je, že v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí, se zákaz výpovědi v ochranné době dle § 53 zákoníku práce nevztahuje na situaci, kdy je dána zaměstnanci výpověď z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 54 písm. c) zákoníku práce).¹⁹ V souvislosti s ochrannou dobou přitom není důležité, zda zaměstnavatel skutečnost, díky níž se zaměstnanec nachází v ochranné době, zná, nýbrž objektivní existence určité situace, která nastala a kvůli které je zaměstnanec před výpovědí chráněn.²⁰ Zaměstnanec může na rozdíl od

¹⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9. str. 49 - 51

¹⁸ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 146

¹⁹ Zároveň se však nesmí jednat o zaměstnankyni na mateřské dovolené, o zaměstnance na otcovské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

²⁰ STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Ochranná doba v pracovním právu. Online. Personální a sociálně právní kartotéka. 2019, č. 11/2019. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/9974/ochranna-doba-v-pracovnim-pravu>. [cit. 2024-02-22].

zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr z jakýchkoliv důvodů, též i bez udání důvodů.

Pro zaměstnavatele znamená jednostranné ukončení pracovního poměru zaměstnancem ztrátu pracovní síly, a proto i jemu poskytuje zákoník práce určitou formu ochrany. Zaměstnavateli je zejména poskytnuta dvouměsíční výpovědní doba, po kterou i přes doručení rozvazujícího aktu, pracovní poměr zaměstnance trvá. Tato doba poskytuje zaměstnavateli dostatek času k nalezení náhrady za zaměstnance a minimalizuje tak riziko omezení činnosti zaměstnavatele.

Stále aktuální otázkou související s právní úpravou skončení pracovního poměru, diskutovanou nejen v pracovněprávní praxi, je koncepce *flexicurity*, jež se promítá především do možnosti jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Flexicurity v sobě mísí spojení slov „flexibility“ a „security“, které lze přeložit jako pružnost a stabilita. Právní úprava skončení pracovního poměru by ve světle politiky flexicurity měla reagovat na požadavky pružnosti na jedné straně a na straně druhé na jistou mírou stability zaměstnání. Z hlediska pružnosti by měla právní úprava skončení pracovního poměru smluvním stranám poskytovat prostor pro snadný a rychlý proces ukončení pracovního poměru, a to zejména pro vytvoření podmínek pro mobilitu pracovní síly. Současná česká právní úprava umožňuje, aby zaměstnavatelé upravovali personální stav podle svých potřeb, což zahrnuje právo rozvázat i jednostranně pracovní poměr se zaměstnanci, kteří jsou nadbyteční, porušují pracovní kázeň či nedosahují uspokojivých pracovních výsledků. To zahrnuje také prostor regulace počtu zaměstnanců i s ohledem na jejich profesní a kvalifikační složení. Stabilitou zaměstnání se naopak myslí omezení rychlého skončení pracovního poměru bez vážných důvodů, v čemž, jak již bylo uvedeno v této podkapitole výše, nacházíme projev ochrany zaměstnance.^{21, 22}

Skončením pracovního poměru zaniká pracovněprávní vztah, což v důsledku znamená zánik většiny práv a povinností tvořících jeho obsah. Avšak některá práva a povinnosti nezanikají a existují i po skončení pracovního poměru, jsou jimi například práva a povinnosti týkající se mzdy za vykonanou práci, právo

²¹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 146

²² PICHRT, Jan. Pracovní právo. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 254 -256

na náhradu škody či práva a povinnosti vyplývající z konkurenční doložky.²³ K tomuto kroku se subjekty uchylují v případě, že minimálně jedna smluvní strana nechce v tomto vztahu setrvávat, protože ztrácí tento vztah svůj účel i naplnění a jeví se výhodnější pro obě strany přistoupit k jeho ukončení.²⁴

Obecně platí, že ke skončení pracovního poměru může dojít jen na základě zákonem stanovené objektivní či subjektivní pracovněprávní skutečnosti, s jejíž existencí zákoník práce skončení pracovního poměru spojuje. Charakteristikou objektivní skutečnosti je, že její vznik není závislý na vůli subjektů. Takové skutečnosti se nazývají právní události. Pokud pracovní poměr končí v důsledku subjektivní pracovněprávní skutečnosti, pak končí v důsledku dvoustranného či jednostranného projevu vůle stran.²⁵ Konkrétními způsoby skončení pracovního poměru se zabývám v následující kapitole.

²³ Skončení pracovního poměru. Online. In: . Masarykova univerzita v Brně. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola8.htm>. [cit. 2024-02-18].

²⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 147

²⁵ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 1

2. PŘEHLED JEDNOTLIVÝCH ZPŮSOBŮ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní právo váže skončení pracovního poměru na právní skutečnosti, tyto lze dělit následovně:

- a) ke skončení pracovního poměru vede právní jednání (závislé na vůli subjektu), ať již dvoustranné, představující shodu obou subjektů, jako je tomu u dohody o rozvázání pracovního poměru, nebo jednostranné (jednostranné povahy jsou zrušení ve zkušební době, výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru);
- b) ke skončení pracovního poměru vede určitá právní událost (nezávislá na vůli subjektu), tedy uplynutí doby (uplynutí doby určité, na kterou byl pracovní poměr uzavřen), smrt zaměstnance či zaměstnavatele, pokud je fyzickou osobou a nedojde k pokračování v živnosti, a v neposlední řadě rozhodnutí státního orgánu (soudu).²⁶

Všechny shora uvedené možnosti skončení²⁷ pracovního poměru jsou taxativně vyjmenovány v ustanovení § 48 zákoníku práce. Nelze ovšem přehlédnout ani, sice méně frekventované, odstoupení od pracovní smlouvy, anebo fikci skončení pracovního poměru dohodou v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru.²⁸

S otázkou možného souběhu právních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru, se již vypořádala judikatura. Odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000, konstatuje: „*Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevyklučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.*“²⁹

2.1. Rozvázání pracovního poměru právním jednáním jeho subjektů

Pro účely této práce považuji za přínosné se blíže věnovat jednotlivým způsobům rozvázání pracovního poměru právním jednáním jeho subjektů, neboť mezi ně patří i okamžité zrušení pracovního poměru. V rámci následujících

²⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 148

²⁷ Pro případy skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele používá zákoník práce označení „*zánik pracovního poměru*“

²⁸ PICHR, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 258

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000

podkapitol mé diplomové práce uvedu základní charakteristiky dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, se zaměřením na rozdíly či naopak shody s úpravou okamžitého zrušení. Samotný institut okamžitého zrušení pracovního poměru, jemuž je diplomová práce věnována, do této kapitoly nezahrnu a budu se mu podrobně věnovat až v kapitolách následujících.

2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje jediné dvoustranné právní jednání, kterým lze skončit pracovní poměr. Je to nejčastější a také nejvíce preferovaný způsob skončení pracovního poměru, především pro shodný projev vůle obou jeho účastníků, v důsledku čehož lze konstatovat, že hrozí menším rizikem případných soudních sporů.³⁰ Její výhodou je dále zejména volnější právní úprava, flexibilita, ochrana reputace a udržení dobrých vztahů. Okamžité zrušení pracovního poměru zcela jistě není tak ideální a preferované, především s ohledem na nesouhlas jedné ze stran, a tak bývá velmi často soudně napadáno.

Pro konsenzuální povahu dohody o rozvázání pracovního poměru není třeba stanovovat zvláštní pravidla chránící postavení jednoho ze subjektů. Její zákonná úprava v § 49 zákoníku práce stanovuje toliko nutnou písemnou formu a nárok každé ze smluvních stran na jedno vyhotovení. Nadto zákoník práce určuje jedinou obsahovou náležitost dohody o rozvázání pracovního poměru, a to určení konkrétního dne, ke kterému pracovní poměr skončí.³¹ Nejčastěji je tento den určen konkrétním datem, avšak rovněž může být určen objektivně zjistitelnou skutečností, jež nastane po uzavření dohody (například provedením určitých pracovních úkonů). Jako den skončení pracovního poměru nelze stanovit den před podepsáním dohody, na základě níž pracovní poměr skončí.³² Pokud dohoda stanoví, že pracovní poměr končí ke dni předcházejícímu jejímu uzavření, není toto určení právně účinné. Pracovní poměr v takovém případě skončí až v den, kdy je dohoda skutečně uzavřena.³³

³⁰ JANŠOVÁ, Marie. § 49 [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 172.

³¹ § 49 zákoníku práce

³² JANŠOVÁ, Marie. § 49 [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 173, marg. č. 1.

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

Pro zaměstnavatele je její uzavření výhodné zejména tehdy, obává-li se, že by jí muplatněný důvod jednostranného rozvázání pracovního poměru neobstál v případném soudním sporu o jeho neplatnost, což ovšem neznamenaá, že by dohodu o rozvázání pracovního poměru žalobou o neplatnost nebylo možné napadnout. Zaměstnanci se vzhledem ke skutečnosti, že mohou výpověď podat i bez udání důvodu, k dohodě o rozvázání pracovního poměru uchylují tehdy, když zamýšlejí ukončit pracovní poměr před dnem uplynutí výpovědní doby.³⁴ V případě, že ještě nenastal termín skončení pracovního poměru dohodou, zákoník práce nebrání tomu, aby byl pracovní poměr rozvázán okamžitým zrušením, přestože k jeho rozvázání uzavřely strany dohodu o rozvázání pracovního poměru.³⁵

V návaznosti na zásadu smluvní volnosti lze dohodou o ukončení pracovního poměru ukončit pracovní poměr se zaměstnancem i ve zvláštních případech, v nichž je možnost skončení pracovního poměru zákoníkem práce omezena, či vyloučena. Jako jeden z takových případů je udáváno uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem nacházejícím se v poslední den trvání pracovního poměru, popřípadě v den uzavření dohody, v ochranné době.³⁶ Oproti tomu okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je v určitých případech vyloučeno.

Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se řídí ustanoveními § 1731 a násl. občanského zákoníku.³⁷

S nedodržením písemné formy není, na rozdíl od jednostranných právních jednání vedoucích k ukončení pracovního poměru, spojen následek zdánlivosti takového právního jednání, a tudíž ani jeho absolutní neplatnost. Pokud nemá dohoda o rozvázání pracovního poměru písemnou formu, je možné ji považovat jen za relativně neplatnou. Zákonná úprava tímto reaguje především na případy, kdy je nedodržení písemné formy způsobeno zaměstnancem, který například zašle zaměstnavateli SMS zprávu s informací, že do práce už nehodlá dorazit, nebo o sobě nedá vědět vůbec a do místa výkonu práce se už jednoduše nedostaví,

³⁴ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 23

³⁵ PUTNA, Mojmir. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 383, marg. č. 1.)

³⁶ KOCOUREK, Jiří. § 49 [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, str. 376.

³⁷ PTÁČEK, Lubomír. § 49 [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 306, marg. č. 8.)

příčemž zaměstnanec na apelování zaměstnavatele nereaguje, a nelze se s ním ani spojit z důvodu zjištění doručovací adresy pro zaslání jednostranného aktu rozvazujícího pracovní poměr. V této situaci je na místě ve většině případů závěr, že mezi stranami došlo ke konkludentnímu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.³⁸

Do povinných náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru nepatří, na rozdíl od předchozí právní úpravy, důvod rozvázání pracovního poměru. Aktuálně není nutné, aby strany v dohodě o rozvázání pracovního poměru prohlašovaly důvod skončení pracovního poměru. Nicméně na uvedení důvodu mohou mít strany zájem, zejména je-li pracovní poměr rozvazován dohodou, z důvodu okolností představující výpovědní důvod, s nímž zákoník práce spojuje právo na odstupné. Tímto krokem lze otevřít možnost pro nárokování odstupného, jehož částka je osvobozena od platby pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Takový postup proto rovněž zvýhodňuje zaměstnavatele.³⁹ Pro okamžité zrušení pracovního poměru je uvedení důvodu jednou z podstatných náležitostí s ohledem na skutečnost, že tento institut lze uplatnit jen ze specifických důvodů.

2.1.2. Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranným právním jednáním učiněným v písemné formě, které umožňuje zaměstnanci či zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr nejen bez souhlasu druhé strany, ale i proti její vůli. Směřuje ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Takto rozvázat pracovní poměr lze, shodně s dohodou o rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou. Její úpravu nalezneme v § 50 a následujících zákoníku práce.⁴⁰

Shodně s úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru má zaměstnavatel možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí pouze z důvodů taxativně stanovených, jež nelze dodatečně měnit. Tento důvod musí být ve výpovědi neodmyslitelně obsažen a uveden dostatečně určitě, kdy nepostačí pouhý odkaz či opis konkrétního zákonného ustanovení, nýbrž musí být přímo ve výpovědi dle individuálních okolností vymezen důvod výpovědi, spočívající

³⁸ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 29 - 30

³⁹ Tamtéž, str. 32

⁴⁰ PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-20]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X. komentované ustanovení § 50 zákoníku práce

například ve specifikaci organizační změny zaměstnavatele.⁴¹ Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď výhradně z osmi důvodů určených ustanovením § 52 zákoníku práce, které lze rozdělit do tří okruhů podle důvodů spočívajících v:

- a) *organizačních změnách [písm. a) až c)]*
- b) *zdravotním stavu zaměstnance [písm. d) až e)]*
- c) *schopnostech a chování zaměstnance [písm. a) až c)]⁴²*

Prolnutí mezi okamžitým zrušením a výpovědí nalezneme v § 52 písm. g), jenž říká, že důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele je skutečnost, že jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, tyto důvody jsou pak obsaženy v § 55 odst. 1 zákoníku práce. Pokud nastanou uvedené důvody a zaměstnavatel se rozhodne pracovní poměr se zaměstnancem skončit, pak rozhodnutí, zda skončí pracovní poměr výpovědí nebo zruší pracovní poměr okamžitým zrušením, záleží zcela na úvaze zaměstnavatele. Avšak v situaci, kdy je zaměstnankyně těhotná, na mateřské dovolené (zaměstnanec na otcovské dovolené), anebo je zaměstnanec či zaměstnankyně na rodičovské dovolené, zákon zaměstnavateli nedovoluje institutu okamžitého zrušení pracovního poměru využít. S touto specifickou skupinou zaměstnanců může zaměstnavatel skončit pracovní poměr pouze výpovědí dle § 52 písm. g), pokud se na ně nevztahuje zákaz výpovědi (§ 53 a § 54 zákoníku práce).⁴³

Zaměstnanec má právo podat výpověď z jakéhokoliv důvodu, nebo dokonce bez uvedení věcných důvodů, což se odlišuje od postupu při okamžitém zrušení pracovního poměru, kdy i na zaměstnance dopadá povinnost, aby specifikoval důvody pro takové zrušení.⁴⁴

Pracovní poměr, jenž výpověď rozvázala, končí uplynutím výpovědní doby, přičemž tato začíná plynout prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi.⁴⁵ Z tohoto pravidla jsou v zákoníku práce stanoveny výjimky v návaznosti na důvody pro výpověď ze strany zaměstnavatele, například je myšleno na situace, kdy zaměstnanec dostal výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. Poté se postupuje

⁴¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 150

⁴² Tamtéž, str. 151

⁴³ KOCOUREK, Jiří. § 52 [Důvody výpovědi]. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, str. 403.

⁴⁴ § 50 odst. 3 zákoníku práce

⁴⁵ § 51 odst. 2 zákoníku práce

podle § 53 odst. 2 zákoníku práce, když se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, nesdělí-li zaměstnanec, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Výpovědní doba nabízí zaměstnanci nezbytný časový prostor k hledání nového zaměstnání a zároveň slouží jako prostředek prevence před náhlým výpadkem finančních zdrojů sloužících k jeho obživě. K naplnění účelu institutu výpovědní doby a k efektivnímu hledání nového zaměstnání je zaměstnanci v průběhu výpovědní doby poskytnuto pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejdéle však jeden půlden v týdnu.⁴⁶ Zaměstnavateli naopak umožňuje organizačně a administrativně reagovat na blížící se konec spolupráce se zaměstnancem. Poskytuje dostatek času pro vyhledání nového vhodného zaměstnance a také pro jeho zaškolení, čímž se minimalizuje riziko přerušování činnosti zaměstnavatele a zvyšuje se efektivita pracovního procesu.⁴⁷ Když opět srovnám tento institut s institutem okamžitého zrušení pracovního poměru, docházím k závěru, že právě v tomto bodě se nejvíce odráží nutnost použití okamžitého zrušení výlučně mimořádně. Na rozdíl od rozvázání pracovního poměru výpovědí totiž neběží výpovědní doba a pracovní poměr je ukončen okamžikem doručení druhému účastníkovi, což druhé straně neumožňuje se na účinky ukončení spolupráce připravit.

Nic nebrání tomu, aby v průběhu plynoucí výpovědní doby došlo ze zákonných důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru. Tímto způsobem by pracovní poměr skončil dříve, než by tomu bylo při běžném uplynutí výpovědní doby.⁴⁸

Formální požadavky jsou stanoveny přísněji, než tomu je u dohody o rozvázání pracovního poměru. Obecnými náležitostmi výpovědi jsou písemnost a doručení druhé smluvní straně pracovního poměru. Písemná forma je nutná pod sankcí zdánlivosti (nicotnosti)⁴⁹, když zákoník práce v § 50 odst. 1 stanoví: „*Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.*“ Za

⁴⁶ Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o. Skončení pracovního poměru - Výpověď. Online. Práce a mzda. 2018. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/pracovni-situace/6526/vypoved>. [cit. 2024-02-22].

⁴⁷ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 40

⁴⁸ Tamtéž

⁴⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3. str. 48

zdanlivé se pokládá takové jednání, které zákonodárce za jednání vůbec nepovažuje, a tudíž nevyvolá žádné právní následky. V důsledku toho je takové jednání de facto ignorováno, protože se postupuje, jako by k němu vůbec nedošlo. Nedostatek písemné formy nelze zhojit. V situaci, kdy je výpověď učiněna pouze ústně, není účelné podávat žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce, či žalobu na určení zdánlivosti. Pracovní poměr dále pokračuje. S ohledem na výše uvedené je z pohledu zaměstnance smysluplnější řešit případné spory žalobou na nevyplacenou náhradu mzdy či povinnost přidělovat práci, přičemž o zdánlivosti učiněného jednání bude rozhodováno v rámci takového řízení.⁵⁰ Aby byly splněny formální požadavky, musí být písemně vyhotovená výpověď vlastnoručně podepsána a doručena v originálním vyhotovení.⁵¹ K okamžitému zrušení se při absenci písemné formy taktéž nepřihlíží (§ 60 zákoníku práce).

Výpověď se zaměstnanci vždy doručuje do vlastních rukou postupem dle § 334a až § 337 zákoníku práce, přičemž tento požadavek je kladen i na doručování okamžitého zrušení pracovního poměru. Výpověď může být dle § 50 odst. 5 zákoníku práce za podmínky, že s tímto druhá smluvní strana souhlasí, odvolána. O doručování okamžitého zrušení bude pojednáno v samostatné kapitole této diplomové práce, stejně jako o (ne)možnosti jeho odvolání, které se od odvolání výpovědi liší.

2.1.3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru během zkušební doby je dalším ze způsobů, jimiž lze na základě jednostranného projevu vůle rozvázat pracovní poměr. K tomuto kroku může přistoupit jak zaměstnanec tak zaměstnavatel výhradně v časovém úseku sjednané zkušební doby. Tato doba slouží k tomu, aby během jejího trvání bylo možné rozvázat pracovní poměr co možná nejsnadněji a nejrychleji, a tudíž zrušení pracovního poměru ve zkušební době, na rozdíl od výše uvedených jednostranných způsobů skončení pracovního poměru, neposkytuje zaměstnanci ochranu před neopodstatněným rozvázáním pracovního

⁵⁰ JANŠOVÁ, Marie. § 50 [Výpověď z pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 177, marg. č. 1.

⁵¹ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 47

poměru. Tím pádem zaměstnanci není zaručena v tomto období ochrana a stabilita jeho zaměstnání.⁵² Upraveno je ustanovením § 66 zákoníku práce.

Sjednání zkušební doby hraje ve prospěch zaměstnance i zaměstnavatele, jelikož mají obě strany možnost ověření, zda jejich pracovní poměr odpovídá tomu, s čím do něho vstupovaly. Pro zaměstnance je důležité poznat reálnou náplň práce, seznámit se se svými kolegy a nadřízenými a získat představu o celkové atmosféře v pracovním prostředí. Naopak zaměstnavatel potřebuje zhodnotit schopnosti a charakter zaměstnance, jeho ochotu plnit svěřené úkoly kvalitně a včas, a také zjistit, zda bude možné konkrétního zaměstnance úspěšně začlenit do pracovního týmu.⁵³

Zkušební doba není podstatnou či nutnou náležitostí pracovní smlouvy, nýbrž bývá označována jako „pravidelná náležitost“, což napovídá jejímu častému sjednávání v praxi. Maximální délka sjednané zkušební doby činí 3 měsíce po sobě jdoucí od vzniku pracovního poměru (u vedoucího zaměstnance nejdéle 6 měsíců), přičemž se tato doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnance a o dobu celodenní dovolené. Zároveň nutně musí být sjednána písemně pod sankcí neplatnosti.⁵⁴ Další zákonnou korekci délky zkušební doby poskytuje § 35 odst. 5 zákoníku práce, jež říká: „*zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.*“

V průběhu zkušební doby mohou obě strany pracovního poměru kdykoli zrušit pracovní poměr jakmile zjistí, že jim daný smluvní stav nevyhovuje. Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době tak mohou zaměstnavatel, stejně jako zaměstnanec, přistoupit z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, dokonce i nachází-li se zaměstnanec v ochranné době. Ke zrušení však nemůže dojít prvních čtrnáct kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, zaměstnanec ovšem pracovní poměr zrušit ve zkušební době i přesto může. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je dále omezeno zákazem diskriminace, kdy

⁵² PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 228

⁵³ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 135

⁵⁴ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 228 - 229

zrušení nesmí být vedeno z diskriminačního důvodu, jímž může být například těhotenství zaměstnankyně.⁵⁵

Jak říká ustálená judikatura, zkušební doba není překážkou pro to, aby byl pracovní poměr rozvázán okamžitým zrušením.⁵⁶ Jsou-li splněny důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, zákona znalý zaměstnanec raději využije tohoto institutu, tak mu totiž, na rozdíl od zrušení ve zkušební době, náleží náhrada mzdy nebo platu odpovídající délce výpovědní doby.⁵⁷

Aby nastaly účinky zrušení pracovního poměru ve zkušební době, musí být zrušení ve zkušební době písemné, v opačném případě bude takový zrušovací akt nicotný. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušovacího aktu, pokud v něm nebyl uveden pozdější den s tím, že nelze uvést den následující po skončení zkušební doby, ani k němu nemůže dojít zpětně.⁵⁸

2.2. Skončení pracovního poměru v důsledku objektivních právních skutečností

Kromě výše uvedených způsobů může pracovní poměr skončit též na základě právní události. Jde o takovou objektivní právní skutečnost, jež nastává zčásti nebo zcela nezávisle na lidské vůli. V následujících podkapitolách proto, s cílem ucelenosti celé aktuální kapitoly zabývající se přehledem způsobů skončení pracovního poměru, tyto objektivní skutečnosti blíže uvedu. Jmenovitě se jedná o uplynutí doby, smrt a úřední či soudní rozhodnutí.

2.2.1. Uplynutí doby

Pracovní poměr může skončit uplynutím doby, jakožto důsledek běhu času. Tímto způsobem může skončit pouze pracovní poměr, jenž je sjednán na dobu určitou, avšak není výjimkou, aby takový poměr skončil i jinými způsoby. Úprava skončení pracovního poměru na dobu určitou je zakotvena v § 65 zákoníku práce.⁵⁹

⁵⁵ DOLEŽÍLEK, Jirí. § 66 [Zrušení pracovního poměru ve zkušební době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 436 - 440, marg. č. 4.

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004

⁵⁷ § 56 odst. 2 zákoníku práce

⁵⁸ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2024-2-23]. ASPI_ID KO26212006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X., komentované ustanovení § 66 zákoníku práce

⁵⁹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 259

Dochází zde ke kombinaci objektivní i subjektivní pracovněprávní skutečnosti, protože pracovní poměr skončí uplynutím doby představující právní skutečnost nezávislou na vůli subjektu, nicméně tuto skutečnost zakládají svou vůlí smluvní strany.⁶⁰ Pro zaměstnance může být pracovní poměr na dobu určitou problematický například tím, že zpravidla mívá dopady na možnost uzavřít hypotéku.⁶¹

Pracovní poměr na dobu určitou představuje pracovní poměr rozlišený dle doby trvání, naproti němu pak stojí pracovní poměr na dobu neurčitou. Platí, že pracovní poměr je vždy sjednán na dobu neurčitou, nebyla-li explicitně stanovena doba jeho trvání. V zákonných mantinelech určujících maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, nacházíme silnou právní ochranu zaměstnance, ta směřuje k ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce. Předmětné ustanovení určuje, že smluvní strany mohou uzavřít pracovní poměr na dobu určitou celkem třikrát, a to vždy nejvýše na dobu tří let. Nejdéle tak pracovní poměr na dobu určitou může trvat 9 let. Jestliže zaměstnavatel poruší pravidla pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec mu před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, písemně oznámí, že chce, aby ho dále zaměstnával, nastupuje právní fikce, dle které byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou.⁶² Pracovní poměr na dobu určitou se mění v pracovní poměr na dobu neurčitou též v případě, kdy zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele nadále pokračuje ve výkonu práce i po uplynutí sjednané doby, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem neusnesou jinak.⁶³

2.2.2 Smrt zaměstnance či zaměstnavatele

Právní skutečnost, jež může ukončit pracovní vztah, je smrt zaměstnance či zaměstnavatele, neboť s ní zaniká sám subjekt těchto vztahů.⁶⁴ Smrt fyzické osoby způsobuje zánik většiny právních vztahů, včetně pracovního poměru, a to nezávisle na vůli zúčastněných subjektů.⁶⁵

⁶⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 149

⁶¹ JOUZA, Ladislav. Je možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou více než třikrát? Online. *Advokátní deník*. 2021. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/06/16/je-mozne-uzavrit-pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-vice-nez-trikrat/>. [cit. 2024-02-24].

⁶² Tamtéž.

⁶³ § 65 odst. 2 zákoníku práce

⁶⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 148

⁶⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3. str. 46

Při smrti zaměstnance dochází ke skončení pracovního poměru vždy, jelikož se zavázal v pracovním poměru konat práci osobně, a proto není možné jej nahradit. Po smrti zaměstnance dochází k vypořádání vzájemně existujících práv a povinností mezi zaměstnavatelem a pozůstalými, přičemž odchylně od úpravy v občanském zákoníku jsou řešena plnění dlužné mzdy a peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci. V případě zaměstnavatele má smrt význam pouze pro zaměstnavatele jako fyzickou osobu. Avšak existuje výjimka v podobě pokračování živnosti, kdy dochází toliko ke změně zaměstnavatele.⁶⁶

2.2.3. Úřední či soudní rozhodnutí

Další právní událostí, jež vede ex lege ke skončení pracovního poměru, ačkoliv výlučně pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, je rozhodnutí státního orgánu o zrušení povolení k pobytu nebo o vyhoštění z území České republiky. Tyto sankční případy skončení pracovního poměru doplňuje skončení pracovního poměru cizince z důvodu uplynutí doby, na níž bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta či povolení k pobytu.⁶⁷ Nastane-li tato právní skutečnost, cizímu státním příslušníkovi se dále nedovoluje v České republice setrávat, a tudíž ani vykonávat práci. V tomto případě nepožaduje zákonná úprava rozvázání pracovního poměru právním jednáním.⁶⁸

⁶⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 148

⁶⁷ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 260

⁶⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 149

3. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

3.1. Obecně k okamžitému zrušení pracovního poměru

Jak již bylo v předchozí kapitole uvedeno, okamžité zrušení pracovního poměru se řadí vedle výpovědi a zrušení pracovního poměru ve zkušební době mezi jednostranný způsob skončení pracovního poměru. Bezesporu se však jedná o nejrazantnější způsob skončení pracovního poměru. „*Jde o mimořádný způsob rozvázání pracovního poměru, a proto je možné k němu přistoupit jen výjimečně. Jedná se o velmi závažné případy, kdy není možné na druhé smluvní straně spravedlivě žádat, aby pracovní poměr trval a zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval ještě po dobu trvání výpovědní doby.*“⁶⁹

Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec i zaměstnavatel, přičemž vůle subjektu, jemuž je okamžité zrušení adresováno, nemá v tomto jednostranném právním jednání žádný význam.

Jak vyplývá z názvu institutu, pracovní poměr zaniká okamžitě, tedy již momentem doručení tohoto aktu druhé straně. Na rozdíl od výpovědi tak účinky rozvazovacího aktu nastávají s bezprostřední účinností a nejsou posunuty až po uplynutí výpovědní doby.

Zákonná úprava nezakazuje možnost okamžitým zrušením rozvázat pracovní poměr, k jehož rozvázání byl již učiněn jiný rozvazovací úkon dle § 48 zákoníku práce, ovšem za podmínky, že pracovní poměr dále trvá.⁷⁰ Naproti tomu, jestliže pracovní poměr v důsledku jiného rozvazovacího úkonu, či uplynutím doby nebo zrušením ve zkušební době skončil, už jej nelze rozvázat okamžitým zrušením, a to ani pokud by se ukázalo, že jsou pro takové rozvázání pracovního poměru splněny zákonné podmínky a tento způsob skončení pracovního poměru by byl pro zaměstnavatele nebo zaměstnance prospěšnější.⁷¹

Náhlá ztráta pracovní síly či zdroje příjmu pro zabezpečování svých potřeb z důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru představuje výrazný zásah do poměrů zaměstnavatele či zaměstnance a je proto zásadní, aby byly pomocí striktní právní úpravy regulovány důvody a podmínky pro uplatnění okamžitého zrušení.

⁶⁹ KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3. str. 228

⁷⁰ PUTNA, Mojmír. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 383, marg. č. 1.)

⁷¹ Tamtéž, str. 343

Zákonnou úpravu tohoto institutu obsahují ustanovení § 55 - § 61 zákoníku práce. Zákonná úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je kogentní, a proto se od ní nedá odchýlit ani dohodou stran, ani jednostranným projevem vůle jednoho ze subjektů pracovního poměru.

Okamžitě zrušit pracovní poměr lze pouze v krajních případech z důvodů stanovených § 55 a § 56 zákoníku práce, přičemž tyto budou v práci detailně rozebrány v samostatných kapitolách.

3.2. Historický vývoj právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru

V této kapitole nastíním historii úpravy vývoje pracovního práva se zaměřením na právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru, jež má v našem právním systému dlouhodobou a bohatou tradici.

Dne 1. června 1811, s platností od 1. ledna 1812, byl vyhlášen Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (dále jen „ABGB“), jenž kodifikoval občanské právo a přinesl první obecnější úpravu moderních pracovních vztahů na našem území. Jeho rysem byla všeobecnost a výlučnost, zároveň výslovně odmítal otroctví.⁷² Původně úprava pracovního práva netvořila samostatné právní odvětví ani samostatný právní obor, nýbrž se řadila do úpravy práva občanského. Dále se charakterizovala svojí roztržičností, neboť se dle charakteru vykonávané práce využívalo hned několik právních norem.⁷³

ABGB upravil obecně pracovní smlouvu v hlavě XVI, která byla nejprve pojmenována jako smlouva námezdní, avšak v důsledku významné novelizace ABGB v roce 1916 z námezdní smlouvy vznikla smlouva služební a smlouva o dílo.⁷⁴ Ustanovení § 1151 ABGB tyto rozlišilo následovně: „*Zaváže-li se někdo konati jinému po nějakou dobu služby, vznikne služební smlouva; převezme-li někdo závazek zhotoviti nějaké dílo za plat, vznikne smlouva o dílo.*“ Služební smlouva ukotvila trvalejší pracovněprávní závazek. Do pojetí novelizované úpravy služební smlouvy se promítl její specifický charakter prodeje práce, přičemž v této souvislosti se právní úprava zaměřila na otázky zajištění části mzdy v případě onemocnění zaměstnance, povinnost zaměstnavatelovy péče či výpovědní lhůty.

⁷² MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 2. upr. vyd. Praha: Linde, 1999. ISBN 80-7201-167-7. str. 166

⁷³ TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-304-4. str. 8

⁷⁴ Tamtéž, str. 2

Poprvé se tak objevují kogentní ustanovení, určující některé pracovní podmínky z důvodu ochrany zaměstnance.⁷⁵

V rámci novely ABGB z roku 1916 byla do zákona zařazena rubrika s názvem „Předčasné zrušení“. Předčasné zrušení se považuje za ekvivalent k okamžitému zrušení pracovního poměru. Rozvázání pracovního poměru jeho předčasným zrušením bylo podmíněno důležitými důvody, avšak ABGB neobsahovalo jejich taxativní výčet či bližší specifikaci, pročež se vytvořil prostor pro vznik rozsáhlé judikatury. Mezi příklady důvodů pro předčasné zrušení, které soudní praxe uznávala, patřily urážka spoluzaměstnance, krádež na pracovišti či prozrazení obchodního tajemství.⁷⁶ ABGB upravoval také nároky zaměstnance a zaměstnavatele plynoucí z předčasného ukončení služebního poměru. Tyto nároky bylo možné uplatnit u soudu do šesti měsíců ode dne, kdy mohly být poprvé vzneseny.⁷⁷ Zaměstnanec při skončení pracovního poměru na žádost obdržel od zaměstnavatele písemné vysvědčení o době a druhu jeho služby. Není bez zajímavosti, že ABGB neumožňoval zaměstnavateli do tohoto vysvědčení zaznamenávat diskriminační informace nebo poznámky, které by mohly znesnadnit zaměstnancovu možnost přijetí do jiného služebního poměru.⁷⁸

V následujících letech byly přijímány především právní předpisy ochranného charakteru, které se snažily upravit ve prospěch zaměstnance jeho pracovní podmínky. Tyto snahy se projeví v uzákonění osmihodinové pracovní doby, přijetím zákonů o podporách v nezaměstnanosti, uzákonění placené dovolené pro horníky a později pro zaměstnance v pracovním či služebním poměru, či uznání obecné závaznosti kolektivních smluv. Přijímaly se ovšem i další dílčí úpravy výkonu práce pro jednotlivé profese, které se svou úpravou lišily od ABGB, například v roce 1934 nabyl účinnosti zákon o soukromých zaměstnancích, v roce 1936 zákon o pracovním poměru redaktorů a o dva roky později vládní nařízení na ochranu života a zdraví pomocných dělníků.⁷⁹

⁷⁵ Havelková, B. Pracovní právo. In Bobek, M. – Molek, P. – Šimíček, V. (eds) Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009, str. 479. Přístupné na http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/17_478-512_komunistickepravo-cz_Havelkova_Pracovni-pravo.pdf

⁷⁶ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 2. upr. vyd. Praha: Linde, 1999. ISBN 80-7201-167-7. str. 166

⁷⁷ § 1162d ABGB

⁷⁸ § 1163 ABGB

⁷⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 42

V předchozím odstavci zmiňovaný zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (dále jen „zákon o soukromých zaměstnancích“), taktéž upravoval v ustanoveních § 32 – 40 institut předčasného zrušení pracovního poměru. Na rozdíl od úpravy v ABGB však obsahoval výčet důvodů, pro něž lze pracovní poměr i bez výpovědní doby zrušit, tyto důvody byly zcela jistě inspirovány dosavadní judikaturou. Dle § 33 zákona o soukromých zaměstnancích mohl zaměstnanec předčasně vystoupit z pracovního poměru pro pracovní neschopnost, nebo v případě, že zaměstnavatel zadržuje zaměstnanci plat, nebo neposkytuje-li smluvně sjednané požitky v dostatečné kvalitě (například mu poskytuje nedostatečnou stravu), zdráhá-li se zaměstnavatel vyhovět zákonným povinnostem na ochranu života, zdraví nebo mravnosti zaměstnance a v neposlední řadě tehdy, když zaměstnavatel hrubě urazí člena rodiny zaměstnance. Mezi důvody, pro něž je zaměstnavatel oprávněn předčasně propustit zaměstnance, se řadí podle § 34 zákona o soukromých zaměstnancích skutečnost, že zaměstnanec přijal od třetí strany provizi či jinak naruší důvěru zaměstnavatele, pokud není schopen konat práce, ke kterým je dle smlouvy povinen, nectí zákonné pravidlo zákazu soutěže a jiného zaměstnání, nekonal-li zaměstnanec bez odůvodněné překážky práce, či se zaměstnanec dopustil násilností nebo urážek na zaměstnavateli, jeho zástupci, příslušnících jejich rodin nebo na jiných zaměstnancích.

Během nacistické okupace za Protektorátu Čechy a Morava zůstalo dřívější pracovní zákonodárství v platnosti, avšak i zde byl patrný vliv totalitního režimu. V této nelehké době se do pracovního zákonodárství promítla nacistická opatření, jako jsou nucené práce a perzekuce na základě rasového či politického přesvědčení⁸⁰. Po osvobození našich zemí od nacistické nadvlády bylo pracovní zákonodárství ponecháno v platnosti, s výjimkou předpisů z doby okupace.⁸¹

Konec roztržičnosti úpravy pracovního práva nastal až po komunistickém převratu, konkrétně dnem účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „starý zákoník práce“), neboť tím došlo ke sjednocení pracovní materie do jednoho kodexu. „*Tento zákon odstranil česko-slovenský právní dualismus na straně jedné a podřídil pracovněprávní vztahy zásadě jednomu právnímu režimu na straně druhé*

⁸⁰ Perzekuce Židů a komunistů.

⁸¹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 23

a odstranil tak dílčí úpravy pro různé kategorie pracovníků.“⁸² Dalšími znaky jsou jednotnost právní úpravy mezi zaměstnanci a organizacemi, převážná kogentnost právní úpravy a osamostatnění právní úpravy, představující celkovou separaci od práva občanského, bez možnosti jeho subsidiárního použití.⁸³ Starým zákoníkem práce došlo nadobro k přejmenování institutu „předčasného zrušení“ na „okamžité zrušení“ a jeho zařazení mezi výčet způsobů skončení pracovního poměru tak, jak je tomu dnes. V ustanoveních § 53 a § 54 starého zákoníku práce bylo stanoveno, z jakých důvodů měl jak zaměstnanec (označovaný jako „pracovník“), tak zaměstnavatel (označovaný jako „socialistická organizace“), možnost okamžitě zrušit pracovní poměr. Tyto důvody se v mnohém podobají důvodům uvedeným v současně účinném zákoníku práce. Organizace mohla pracovní poměr zrušit okamžitě, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo pokud porušil hrubým způsobem pracovní kázeň, a to pouze při dodržení podmínky výjimečnosti, jež byla v této úpravě výslovně zdůrazněna. Zároveň starý zákoník práce zakázal skončení pracovního poměru okamžitým zrušením s těhotnou pracovnící či s pracovnící nebo pracovníkem pečujícím o dítě mladší jeden rok, či tři roky, pokud nemá partnera. Okamžité zrušení ze strany pracovníka bylo zúženo na jediný důvod, kdy tohoto institutu mohl využít jen v případě, že dle lékařského posudku nemůže dál konat svoji práci bez ohrožení svého zdraví. V takovém případě mohl pracovník okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud organizace do 15 dnů od předložení tohoto posudku nenabídla jinou vhodnou práci.

Novelizace starého zákoníku práce zákonem č. 153/1969 přinesla nový důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany organizace, když § 53 odst. 1 písm. c) stanovil možnost okamžitě zrušit pracovní poměr pracovníka, který svou činností „*narušil socialistický společenský řád tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné.*“ Pracovní právo zde posloužilo jako prostředek represe proti příznivcům reformy z 60. let, chartistům a vesměs všem oponentům komunistického režimu.⁸⁴

⁸² Havelková, B. Pracovní právo. In Bobek, M. – Molek, P. – Šimíček, V. (eds) Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009, str. 491. Přístupné na http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/17_478-512_komunistickepravo-cz_Havelkova_Pracovni-pravo.pdf

⁸³ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 24 - 26

⁸⁴ Havelková, B. Pracovní právo. In Bobek, M. – Molek, P. – Šimíček, V. (eds) Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova

Novela provedená zákonem č. 20/1975 Sb., uváděla právní úpravu rozvazování pracovních poměrů do souladu s mezinárodními úmluvami⁸⁵, což se promítlo i v předchozím odstavci uvedeném důvodu písm. c) pro okamžité zrušení pracovního poměru. Formulace tohoto důvodu se změnila tak, že namísto narušení socialistického společenského řádu byl zaveden termín ohrožení bezpečnosti státu.

Dále starý zákoník práce novelizoval zákon č. 188/1988 Sb., jenž rozšířil důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru organizací o pravomocné odsouzení pracovníka za úmyslný trestný čin při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k trestu nepodmíněného odnětí svobody, trvajícím nejméně půl roku. Také prodloužil subjektivní lhůtu organizace pro uplatnění okamžitého zrušení z 15ti dnů na jeden měsíc.

Po roce 1989 docházelo k postupnému rozvolňování kogentnosti pracovního práva, především bylo umožněno zaměstnávání občanů v rámci soukromého podnikání. Úprava okamžitého zrušení ze své podstaty kogentní zůstat musela, tato skutečnost spočívá v nutnosti stanovovat hmotněprávní podmínky pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru, což se během času nemění, přesto tato instituce prošla v následujícím období významnými změnami. Novelou starého zákoníku práce z roku 1991 došlo k vypuštění důvodu pro okamžité zrušení spočívajícím v ohrožení bezpečnosti státu.⁸⁶ O tři roky později se subjekty pracovního poměru začaly označovat jako zaměstnanec a zaměstnavatel a byly rozšířeny důvody pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, kdy tento mohl okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu či náhradu mzdy do 15ti dnů od uplynutí její splatnosti.⁸⁷

Bylo patrné, že je, za účelem rozvoje individuálního pracovního práva a jeho liberalizace, třeba přijmout novou právní úpravu pracovněprávních vztahů, zohledňující potřebu smluvní volnosti. Dne 1. 1. 2007 tak nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jenž je ve znění pozdějších právních předpisů platný dodnes. Zákonná úprava institutu okamžitého zrušení pracovního poměru však, na rozdíl od jiných oblastí pracovního práva, zůstala prakticky beze změn.

univerzita: Brno, 2009, str. 493. Přístupné na http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/17_478-512_komunistickepravo-cz_Havelkova_Pracovni-pravo.pdf

⁸⁵ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 29

⁸⁶ § 53 odst. 1 starého zákoníku práce ve znění novely č. 3/1991 Sb.

⁸⁷ § 54 odst. 1 písm. b) starého zákoníku práce ve znění novely č. 71/1994 Sb.

Ke změně související s institutem okamžitého zrušení pracovního poměru, která stojí za zmínku, došlo při rekodifikaci soukromého práva novelou provedenou zákonem č. 303/2013 Sb., kdy bylo do § 56a zákoníku práce zařazeno okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Tento institut umožňoval zákonnému zástupci dítěte mladšího 16 let okamžitě zrušit pracovní poměr dítěte v případě, že to bylo nutné v zájmu jeho zdraví, vývoje či vzdělání, nadto k tomu potřeboval přivolení soudu. Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance představovalo zásadní průlom do smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu, neboť povolovalo osobě odlišné od zaměstnavatele a zaměstnance, aby do jejich pracovněprávního vztahu zasáhla, přestože se na jeho vytváření nepodílela a z již existujícího pracovního vztahu jí nevznikaly žádná práva ani povinnosti.⁸⁸ Možnost okamžitého zrušení pracovního poměru tímto způsobem však neměla dlouhého trvání, jelikož už v roce 2017 byl ustanovení § 56a zákoníku práce novelizací zrušeno.

⁸⁸ PUTNA, Mojmír. § 56a [Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance]. In: BÉLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 381.

4. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr při naplnění jednoho ze dvou rozdílných, samostatných, a na sobě zcela nezávislých, důvodů stanovených § 55 odst. 1 písm. a) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce:

- a) zaměstnance soud pravomocně odsoudil pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, jenž spáchal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců [§ 55 odst. 1 písm. a)]
- b) zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem [§ 55 odst. 1 písm. b)]

Z porovnání těchto dvou důvodů vyplývá, že druhý důvod uvedený v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce má zahrnovat situace, na které není aplikovatelný první důvod uvedený v § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Tedy jde o takové chování nebo opomenutí ze strany zaměstnance, které sice nenaplnuje skutkovou podstatu trestného činu, ale přesto je určujícím důvodem pro uchýlení se k okamžitému zrušení pracovního poměru. Z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, aby bylo způsobilým, pod písmenem b) shora uvedeným, důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.⁸⁹

V souvislosti s těmito důvody má zákonodárce za to, že není spravedlivé a ani účelné vyžadovat po zaměstnavateli, aby dále udržoval pracovní poměr se zaměstnancem, na jehož straně se shora popsané důvody vyskytly. Nicméně i při naplnění zákonných důvodů je zcela na úvaze zaměstnavatele, zda k okamžitému zrušení jako mimořádnému aktu přistoupí, rovněž zda využije k rozvázání pracovního poměru institut okamžitého zrušení s uvedením důvodu dle § 55 odst. 1 písm. b) anebo doručí zaměstnanci výpověď z důvodu § 52 písm. g).⁹⁰ Okamžitě

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000

⁹⁰ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 291

zrušit pracovní poměr svého zaměstnance je totiž zaměstnavatelovo oprávnění, nikoliv povinnost, a primárně by se měl snažit využít méně invazivních prostředků, jež mu zákonná úprava nabízí.

K okamžitému zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel přistoupit jen výjimečně, což vyplývá ze samotného znění ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce.⁹¹ Platnost tohoto zrušení závisí na striktním splnění určených podmínek. Při hodnocení důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru, zejména podle § 55 odst. 1 písm. b), je třeba vzít v úvahu kritérium výjimečnosti a důsledně posoudit závažnost porušení pracovní kázně, které opravňuje zaměstnavatele zrušit pracovní poměr se zaměstnancem okamžitě.⁹²

Z pohledu zaměstnavatele se nachází v možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr se svým zaměstnancem prvek flexibility, jenž se projevuje zejména v možnosti rychlého a snadného ukončení pracovního poměru. Provinil-li se zaměstnanec způsobem stanoveným zákonem, respektive jsou-li naplněny zákonné důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, má zaměstnavatel možnost obratem pracovní poměr rozvázat, a to bez povinnosti dále zaměstnance zaměstnávat po určitou zákonem stanovenou dobu či mu poskytnout odstupné. Naopak z pohledu zaměstnance se jedná mimo jiné o oslabení jeho ochrany a stability (security) zaměstnání.

Nutno uvést, že okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel, za splnění zákonných předpokladů, každý pracovní poměr bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen, tedy i poměr založený volbou nebo jmenováním, přičemž nemusí tomuto zrušení předcházet odvolání z funkce nebo vzdání se funkce.⁹³

Zaměstnavatelem, který je oprávněn se zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr, může být toliko statutární orgán zaměstnavatele, který je právníckou osobou, případně fyzická osoba, pokud roli zaměstnavatele sama zastává. Výjimkou jsou situace, kdy je v konkrétním případě podle interních předpisů zaměstnavatele nebo vzhledem k pracovnímu zařazení zaměstnance

⁹¹ Srov. textaci úvodu věty v ust. § 55 odst. 1: „Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy...“

⁹² PUTNA, Mojmír. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 384, marg. č. 2.

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005

pověřen nebo oprávněn k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením jiný zaměstnanec nebo jiná osoba.⁹⁴

Okamžité zrušení pracovního poměru se dále odráží v nároku zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti, nebo spíše ve ztrátě tohoto nároku, neboť dle § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok uchazeč, jenž se v předchozím zaměstnání (v době šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) dopustil zvláště závažného porušení pracovněprávních předpisů.⁹⁵

4.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro pravomocný trestný čin zaměstnance

V souvislosti s § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce jsou vymezeny dvě odlišné skutečnosti, které mohou být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. První z nich je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody přesahující délku jednoho roku. Druhý důvod spočívá v pravomocném odsouzení zaměstnance na dobu nejméně šest měsíců pro úmyslný trestný čin, jenž spáchal při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním.

Zákon od sebe tyto dva důvody odlišuje v tom, zda má spáchaný úmyslný trestný čin souvislost s plněním pracovních úkolů zaměstnancem nebo naopak nemá, a dále s ohledem na délku nepodmíněného trestu odnětí svobody. Druhý z důvodů tak na rozdíl od toho prvního nemůže být dán, jedná-li se o jakýkoliv úmyslný trestný čin, ale pouze tehdy, byl-li tento úmyslný trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.⁹⁶

Pro posouzení, zda byl čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je obecným kritériem zohlednění místa, času a věcné povahy události. Různorodost práce totiž dost dobře znemožňuje vyjmenovat všechny úkony, ke kterým v průběhu pracovního dne dochází.⁹⁷ Co se rozumí

⁹⁴ MOKRENOVÁ, Lucie. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Online. © *EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo* | www.epravo.cz. 2016. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele-100272.html>. [cit. 2024-03-02].

⁹⁵ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 126

⁹⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 9788021080218. str. 355

⁹⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. § 274 [Úkony potřebné k výkonu práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 1224, marg. č. 1.

plněním pracovních úkolů uvádí § 273 odst. 1 zákoníku práce tak, že se jedná o výkon pracovních povinností, jež vyplývají z pracovního poměru (či z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) a dále se sem vzhledem k tomu, že je plnění pracovních úkolů širší pojem, než jakým je výkon práce podle pracovní smlouvy, zahrnuje i jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.⁹⁸ Ustanovení § 274 zákoníku práce pak pozitivně i negativně definuje, co pro pracovní právo znamená sousloví „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkonů“. Jsou jimi například úkony potřebné k výkonu práce či nutné před výkonem práce, naopak jimi nejsou cesta do zaměstnání a zpět či stravování.⁹⁹

Oba shora uvedené důvody mají společné to, že v obou situacích je důvod k okamžitému zrušení dán jen tehdy, pokud odsouzení zaměstnance za úmyslný trestný čin nabylo právní moci. Pouhé vyšetřování trestného činu, obvinění z něj, či soudní řízení, jež sice proběhlo, avšak nebylo pravomocně skončeno, jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru neobstojí.¹⁰⁰ Okamžik vzniku právní moci rozsudku závisí na konkrétním případě a na konkrétním jednání účastníků řízení tak, jak stanovuje § 139 zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád. Dle předmětného ustanovení je odsuzující rozsudek pravomocný, jestliže proti němu zákon odvolání nepřipouští. V případě, že zákon odvolání připouští a rozsudek byl na základě odvolání změněn nebo zrušen, je pro nabytí právní moci určující den vyhlášení rozsudku odvolacího soudu. Pokud i přes možnost podat odvolání není odvolání ve lhůtě podáno, nastává právní moc, a tedy i možnost okamžitě zrušit pracovní poměr, dnem uplynutí zákonné lhůty pro podání odvolání nebo dnem zamítnutí odvolání pro opožděnost. Účastníci se také mohou odvolání výslovně vzdát nebo jej vzít zpět, tehdy je okamžikem nabytí právní moci zpětvzetí odvolání poslední z oprávněných osob. V případě následného zrušení pravomocného odsuzujícího rozsudku, jenž byl důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance, je okamžité zrušení pracovního poměru nadále platné. Odůvodňuje to fakt, že platnost okamžitého zrušení pracovního poměru se posuzuje k okamžiku, kdy bylo toto rozhodnutí učiněno.¹⁰¹ Teoreticky může nastat situace, že bude se

⁹⁸ viz § 273 odst. 1 zákoníku práce

⁹⁹ Viz § 274 odst. 1 zákoníku práce

¹⁰⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 9788021080218. str. 355

¹⁰¹ PUTNA, Mojmir. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 386, marg. č. 11.

zaměstnancem pro pravomocný rozsudek za trestný čin ve smyslu § 55 odst. 1 zákoníku práce skončen pracovní poměr okamžitým zrušením, avšak ještě ve lhůtě podání žaloby o neplatnost okamžitého zrušení¹⁰², dojde ke zrušení tohoto rozsudku v důsledku mimořádného opravného prostředku.¹⁰³

Jak je uvedeno výše, bylo-li proti zaměstnanci pouze zahájeno trestní řízení, není z tohoto důvodu možné okamžitě zrušit pracovní poměr, avšak ustanovení § 41 odst. 2 písm. b) zákoníku práce zaměstnavateli umožňuje pro případ, že bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a došlo ke škodě na majetku zaměstnavatele, převést takového zaměstnance na jinou práci, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení. Zákoník práce se tímto snaží zabránit situacím, v nichž by mohl zaměstnanec pokračovat v trestné činnosti nebo by mohlo dojít k likvidaci důkazů za účelem maření trestního řízení. K převedení zaměstnance na původní práci povinně dochází po pravomocném skončení trestního řízení, pokud zaměstnanec nebude odsouzen.¹⁰⁴ V opačném případě má zaměstnavatel při splnění dalších podmínek, jako je nepodmíněný trest odnětí svobody o délce nejméně půl roku, možnost použít institutu okamžitého zrušení pracovního poměru.

Mezi další zákonné požadavky v obou případech patří zaměstnancův úmysl tento trestný čin spáchat. Úmysl se řadí vedle nedbalosti mezi dvě základní formy zavinění. U jednotlivých skutkových podstat obsažených v trestním zákoníku přímo zákonodárce uvedl, jaká forma zavinění je předpokládána pro naplnění dané skutkové podstaty. Trestní zákoník stanoví: „*Trestný čin je spáchán úmyslně, jestliže pachatel chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, nebo věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn.*“¹⁰⁵ Dále trestní zákoník dodává, že se srozuměním rozumí i smíření pachatele s tím, že způsobem uvedeným v trestním zákoně může porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem. Zdali je zaměstnanec odsouzen pro

¹⁰² Srov. § 72 zákoníku práce

¹⁰³ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 127

¹⁰⁴ BĚLINA, Tomáš. § 41 [Převedení na jinou práci]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 271, marg. č. 12.

¹⁰⁵ § 15 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

trestný čin spáchaný úmyslně lze vyčíst ve výroku odsuzujícího rozsudku a z tam uvedené skutkové podstaty spáchaného trestného činu.

Z hlediska využitelnosti v praxi je okamžité zrušení pracovního poměru pro trestný čin zaměstnance poměrně vzácné, protože zaměstnavatel obvykle získá informaci o délce nepodmíněného trestu odnětí svobody pouze tehdy, když je účastníkem trestního řízení s nárokem na náhradu škody způsobené trestným činem zaměstnance.¹⁰⁶ Vzhledem k obtížné zjistitelnosti délky takového trestu se domnívám, že by měl zaměstnavatel mít možnost okamžitě ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, jenž byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, bez ohledu na délku trvání tohoto trestu. Takový krok by zohlednil obtížnou zjistitelnost délky trestu a umožnil by zaměstnavateli ochranu svých zájmů.

Spáchání trestného činu zaměstnancem vnáší do vztahu se zaměstnavatelem mnoho negativ, například může zaměstnavatel či jeho klienti vůči zaměstnanci ztratit důvěru. Dále nepodmíněný trest odnětí svobody znamená především ztrátu možnosti docházet do zaměstnání, čímž může být ohrožen provoz a činnost zaměstnavatele, tudíž zaměstnavateli musí být poskytnuty prostředky pro efektivní výměnu pracovníků.

4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro porušování pracovních povinností zvláště hrubým způsobem

Jde-li o druhý (respektive třetí) z důvodů, pro který má zaměstnavatel možnost okamžitě zrušit pracovní poměr, ten je uveden v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce poměrně stručně tak, že ho lze použít, pokud zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnost, jež vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (dále též zkráceně „pracovní povinnost“). O to více je však okamžité zrušení pracovního poměru, z důvodu zákonné strohosti a dalo by se říci i abstraktnosti tohoto důvodu, předmětem častých soudních sporů a vztahuje se k němu bohatá judikatura.

Nejvyšší soud ČR se ve svém rozhodnutí ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000, zabýval charakterem ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, když judikoval: „*Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce¹⁰⁷ patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž*

¹⁰⁶ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 127

¹⁰⁷ Nyní § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

*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.*¹⁰⁸ Tímto ustanovením je tak pokryta široká škála možných porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, pokud ovšem tyto vyplývají z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Ze shora uvedeného vyplývá možnost použít tento důvod toliko za splnění několika předpokladů. Zaměstnanec musí porušit některou z povinností, jež vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a zároveň musí toto porušení povinnosti dosáhnout zvláště hrubé intenzity.¹⁰⁹ Jednání zaměstnance musí být zaviněné.

Nejprve rozeberu první předpoklad. Základní povinnosti, které musí zaměstnavatel dodržovat, vyplývají v první řadě přímo ze zákona, tedy zejména ze zákoníku práce. Ten stanoví základní povinnosti všech zaměstnanců bez ohledu na jejich zařazení u zaměstnavatele zejména v § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 zákoníku práce, tedy konat práci osobně podle pokynů zaměstnavatele a v rozvržené týdenní době a druhu dle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, jež mu z pracovního poměru vyplývají.¹¹⁰ Dále má zaměstnanec například povinnost plnit řádně, kvalitně a včas pracovní úkoly, pracovat v souladu se svými možnostmi, znalostmi a schopnostmi, řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem či nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.¹¹¹ Ostatní požadavky jsou vyjmenovány jen pro konkrétní okruh zaměstnanců, pro vedoucí zaměstnance v § 302 zákoníku práce a pro zaměstnance zaměstnané ve veřejném sektoru v § 303 odst. 2 - 6 zákoníku práce.¹¹²

Na první pohled by se z dikce předmětného ustanovení mohlo jevit, že povinnosti, jejichž porušení lze podřadit pod zákonem užívaný termín „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, jsou omezeny jen na povinnosti stanovené zákoníkem práce, potažmo jiným obecně závazným právním předpisem. Ve skutečnosti jsou však tyto povinnosti

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

¹⁰⁹ PUTNA, Mojmir. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 386, marg. č. 12.

¹¹⁰ viz § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

¹¹¹ viz § 302 zákoníku práce

¹¹² PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-3]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

stanoveny též pracovním řádem, kolektivní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.¹¹³ Komentářová literatura jako příklad uvádí, že zaměstnanec na pozici „řidiče“ je povinen dodržovat též povinnosti vyplývající ze zákona o provozu na pozemních komunikacích a z vyhlášky č. 294/2015 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích.¹¹⁴ Zaměstnanci jsou povinni plnit rovněž závazky pro ně plynoucí z pracovní smlouvy nebo jiné dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pročež nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků je nepochybně též považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.¹¹⁵

Povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je zaměstnanec povinen dodržovat nejen v pracovní době, ale i mimo ni. Není totiž pravdou, že by pracovněprávní vztah mezi danými subjekty vznikal opakovaně na počátku stanovené pracovní doby a zanikal spolu s jejím koncem, tento totiž trvá i mimo pracovní dobu a mimo plnění pracovních povinností. Tudíž i mimo stanovenou pracovní dobu má zaměstnanec povinnosti spojené s prací, a to i v době, kdy neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s nimi. K tomuto závěru došel Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2009, jenž se zabýval případem porušení pracovních povinností zaměstnankyně pracující u zaměstnavatele na pozici pokladní, jež byla přistižena při pokusu vyvezení nezaplaceného zboží z objektu zaměstnavatele, pročež s ní byl okamžitě rozvázán pracovní poměr. K tomuto pokusu přitom došlo po skončení pracovní doby, kdy měla daná zaměstnankyně pracovní volno. Tímto jednáním zaměstnankyně vážně porušila povinnost střežit a chránit majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím a pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebylo rozhodující, zda se tak stalo mimo její stanovenou pracovní dobu. Vzhledem k tomu Nejvyšší soud shledal, že jednání zaměstnankyně je způsobilým důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru,

¹¹³ SVOBODA, Jiří a Michal SMEJKAL. K okamžitému zrušení pracovního poměru. In: © *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* | www.epravo.cz [online]. [cit. 2024-03-14]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/k-okamzitemu-zruseni-pracovniho-pomeru-114047.html#_ftnref9

¹¹⁴ PUTNA, Mojmír. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 387, marg. č. 12.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.12.2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008

neboť zaměstnankyně porušila svou povinnost stanovenou v § 301 písm. d) zákoníku práce v době trvání pracovního poměru.¹¹⁶

Nejvyšší soud dále uvedl, že k porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může dojít i na pracovní cestě, na kterou byl zaměstnanec vyslán, pokud se tak však stane v souvislosti s činností, která má časový, místní a zejména věcný poměr k výkonu závislé práce. Nejvyšší soud se například zabýval případem, kdy zaměstnanec na pracovní cestě v zahraničí v neděli, v den svého nepřetržitého odpočinku v týdnu, pod vlivem alkoholu v hotelovém pokoji fyzicky napadl svého kolegu dvěma údery pěstí do hlavy a způsobil mu vážné poranění. V důsledku toho s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr. V tomto případě Nejvyšší soud opět dospěl k závěru, že zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru na služební cestě, avšak v tomto případě nedošlo k naplnění časové, místní a věcné souvislosti s výkonem závislé práce.¹¹⁷

Nejvyšší soud se ve svém rozsudku ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002, též vyjádřil k případu, kdy zaměstnanec řídil služební vozidlo po požití alkoholu po pracovní době při cestě ze zaměstnání a následně judikoval, že v tomto případě v otázce platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru není stěžejní, zda byl zaměstnanec pod vlivem alkoholu, ale to, že se se zaměstnavatelem dohodl, že bude svěřené služební vozidlo po skončení pracovní doby parkovat ve svém bydlišti. Pokud se takto strany dohodly, je i odvoz vozidla do bydliště zaměstnance v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a svěřené služební vozidlo se stává pracovištěm zaměstnance.¹¹⁸

K tomu, že podstatným prvkem porušení pracovních povinností je složka zavinění, obecně pro všechna porušení platí, že *„má-li být porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity“*¹¹⁹ Když zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu neúmyslně, například vydáním špatné

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

¹¹⁸ DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovních právních. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. str. 196 - 197

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3635/2016

hotovosti na pozici pokladního, není to typ situace, kdy by mohl být pracovní poměr okamžitě ukončen.¹²⁰

Okamžitě zrušit pracovní poměr však může zaměstnavatel pouze za podmínky naplnění korektivu, že intenzita porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dosáhne takového stupně, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále na jakékoliv pracovní pozici zaměstnával.¹²¹ Jinými slovy, dalším kritériem pro tuto ukončovací pravomoc je, že zaměstnanec poruší své povinnosti zvlášť hrubým způsobem.¹²² V této souvislosti je třeba uvést, že zákoník práce rozlišuje celkem tři formy porušení pracovních povinností zaměstnancem, a to (i) soustavné méně závažné porušování povinností, (ii) závažné porušení povinností a (iii) porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem, tudíž pro okamžité zrušení pracovního poměru je třeba, aby byla naplněna ta nejzávažnější forma porušení pracovních povinností, což koreluje i s principem výjimečnosti tohoto institutu.¹²³ Intenzita porušení má vliv na to, zda je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr vypovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Vypovědí může zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr, pokud z jeho strany docházelo k soustavnému méně závažnému porušování povinností, byl-li však zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi. Bez omezení může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro závažné porušení pracovní povinnosti či pro porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem.¹²⁴ O soustavně méně závažné porušování pracovních povinností se pak dle judikatury Nejvyššího soudu ČR jedná tehdy, když zaměstnanec opakovaně, nejméně však třikrát, poruší své pracovní povinnosti, přičemž tato porušení nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, a existuje mezi nimi časová

¹²⁰ RADOVÁ, Eva a KOLÁŘÍKOVÁ, Tereza. Okamžité zrušení pracovního poměru v judikatuře českých soudů. Online. Právní prostor. 2020. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-v-judikature-ceskych-soudu>. [cit. 2024-03-04].

¹²¹ Zaměstnavatel se může obávat opětovného porušení povinností zaměstnancem, čímž byl mohlo být zásadně zasaženo například do jeho majetkových práv, či je jeho důvěra v zaměstnance nevratně narušena.

¹²² MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 127

¹²³ RADOVÁ, Eva a KOLÁŘÍKOVÁ, Tereza. Okamžité zrušení pracovního poměru v judikatuře českých soudů. Online. Právní prostor. 2020. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-v-judikature-ceskych-soudu>. [cit. 2024-03-04].

¹²⁴ § 52 písm. g) zákoníku práce

souvislost.¹²⁵ Zda dojde v nejzávažnějším případě porušení pracovních povinností ke skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, je zcela v kompetenci zaměstnavatele, avšak musí si být vědom skutečnosti, že okamžité zrušení pracovního poměru je krajním a výjimečným opatřením.

Pouze porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem je důvodem podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce k okamžitému zrušení pracovního poměru. Vzhledem k charakteru tohoto zákonného ustanovení, kdy toto patří mezi právní normy s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, je úkolem jednotlivého soudu, aby posoudil, zda hypotézu daného ustanovení zaměstnanec naplnil, či zda porušení pracovních povinností dosáhlo nižší intenzity.¹²⁶ Pro hodnocení toho, jaké intenzity dosáhlo zaměstnancovo porušení pracovních povinností, není významné, jak určité jednání zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu, či přímo ve zrušovacím aktu, a proto tímto hodnocením není soud v případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru vázán. To však neznamená, že by sám zaměstnavatel předtím, než se pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením rozhodne, neměl uvážit, jak v konkrétním případě hypotézu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) vymezí a na základě své rozvahy rozhodnout, zda zvolí tento způsob ukončení pracovního poměru.¹²⁷

Soud ve svém uvažování není omezen ani žádnými předem stanovenými kritérii, nýbrž zohledňuje jen specifika dané věci a podpůrně i platnou judikaturu obecných soudů. Zpravidla však bere v úvahu osobnost zaměstnance a jeho pracovní zařazení, přihlíží k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a k situaci, v níž došlo k porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, k míře zavinění zaměstnance, k dopadům porušení pracovních povinností na zaměstnavatele, a také to, zda zaměstnanec svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu.¹²⁸

Nejvyšší soud upozornil, že posouzení intenzity porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

¹²⁶ DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. str. 205

¹²⁷ PUTNA, Mojmir. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 388, marg. č. 23.

¹²⁸ DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. str. 205

není jen aritmetickým průměrem všech, ve specifickém případě do úvahy vzatých, hledisek, nýbrž je třeba k některým hlediskům přistupovat se zvýšenou pozorností tak, jak to požaduje konkrétní případ. Jsou-li některá hlediska pro konkrétní případ důležitější, automaticky jim bude při posuzování závažnosti porušení pracovních povinností přikládána větší váha.¹²⁹

Soud může rovněž zohlednit, že se zaměstnanec dopustil několika po sobě jdoucích porušení pracovních povinností v krátkém časovém úseku. V takovém případě soud tyto skutky posuzuje nikoliv odděleně, nýbrž ve vzájemné spojitosti s dalšími vytykanými porušeními a dalšími relevantními okolnostmi pro interpretaci právní normy.¹³⁰ Toto potvrzuje a připomíná i novější rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2555/2021, jež dodává: „*Jestliže se zaměstnanec dopustil několika porušení pracovních povinností, která by sama o sobě nebyla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, může okolnost, že se tak stalo v krátké časové souvislosti, být podkladem pro závěr, že ve svém souhrnu zvyšují míru intenzity porušení pracovních povinností některých z nich natolik, že představují porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.*“¹³¹

Z dosavadní rozhodovací praxe Nejvyššího soudu vyplývá, že porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem zahrnuje například déle trávající neomluvenou absenci zaměstnance v práci, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, konzumace alkoholických nápojů během pracovní doby, apod.¹³² Pro zaměstnavatele jsou přitom případy popsané judikaturou důležitým vodítkem k posouzení, zda mohou či nemohou pracovní poměr se zaměstnancem v konkrétní situaci okamžitě zrušit. V následující části této kapitoly se zaměřím právě na některé z nejdůležitějších případů obvykle vedoucích k porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, a tím i k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Prvním z nich je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době, neboli **neomluvená absence**. Neomluvenou absenci definoval rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002,

¹²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2000, sp. zn. 21 Cdo 323/2000

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2555/2021

¹³² DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. str. 205

spis. zn. 21 Cdo 910/2001, tak, že o neomluvené zameškání práce zaměstnancem se jedná tehdy, jestliže zaměstnanec není na pracovišti během sjednané pracovní doby, což zabraňuje plnění jeho pracovních povinností, a to bez prokázané pracovní neschopnosti, čerpání dovolené v souladu se zákonem, nebo jiné zákonné překážky v práci, tímto se totiž neomluvené zameškání práce vylučuje. O tom, zda jde o omluvené nebo neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem, pokud u něj působí.¹³³ Absence tohoto projednání však sama o sobě nezpůsobuje neplatnost zrušovacího aktu.¹³⁴

Ne každé neomluvené zameškání práce však dosáhne zvlášť hrubé intenzity porušení pracovních povinností. Důležité je zdůraznit, že není stanovena přesná množství hranice, kdy se neomluvené zameškání práce stává automatickým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.¹³⁵ To ovšem neznamena, že judikatura určitá vodítka pro to, kolik dní se v rámci neomluvené absence počítá jako hrubé porušení pracovních povinností, neposkytuje.

Neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla, dle často citovaného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, představuje samo o sobě porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Nicméně to automaticky neznamena, že by nemohlo dojít k platnému okamžitému zrušení pracovního poměru za neomluvené zameškání práce v trvání kratší než pět dnů.¹³⁶ Jak bylo už řečeno výše, soudy kromě počtu zmeškaných dnů totiž vždy přihlíží (a měl by i zaměstnavatel) i k dalším okolnostem, jež mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu.¹³⁷ Nejvyšší soud se například zabýval případem, kdy zaměstnanec jakožto řidič vysokozdvizného vozíku v blízké časové souvislosti neomluveně zmeškal tři směny, přičemž se těchto neomluvených absencí dopustil opakovaně a zcela svévolně s vědomím, že ohrožuje plynulost provozu zaměstnavatele. Z tohoto důvodu s ním zaměstnavatel skončil pracovní poměr okamžitým zrušením. V souvislosti s projednáváním tohoto případu

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015

¹³⁵ PUTNA, Mojmir. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomir a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 388, marg. č. 23.

¹³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007

¹³⁷ MAULWURF, Adolf. Okamžité zrušení pracovního poměru pro neomluvené absence v celkové délce 3 dnů. Online. In: © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-pro-neomluvene-absence-v-celkove-delce-3-dnu-3-pracovnich-smen-112816.html>. [cit. 2024-03-07].

Nejvyšší soud usnesením ze dne 13. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1440/2020, zdůraznil, že kromě délky trvání nepřítomnosti zaměstnance v práci musí být také přihlédnuto zejména k důsledkům jeho nepřítomnosti v práci pro zaměstnavatele, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností. Nejvyšší soud následně uzavřel, že okamžité zrušení pracovního poměru je v souladu se zákonem a ustálenou judikaturou, ačkoliv absence zaměstnance trvala kratší dobu než pět dní.¹³⁸ Jak již bylo řečeno, hodnotit pouze délku absence nestačí, což platí i v opačném případě, kdy ačkoliv zaměstnanec je v práci nepřítomen déle než tři, resp. pět dní, neznamená to automaticky možnost skončení pracovního poměru okamžitým zrušením. Nejvyšší soud se například zabýval situací, kdy se zaměstnanec tři po sobě jdoucí dny nedostavil na pracoviště z důvodu sněhové kalamity, přičemž soud nižšího stupně uzavřel, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je důvodné, protože je obecnou praxí rozhodovacích soudů, že tři absence o trvání třech dnů představují hrubé porušení pracovních povinností. Soud však nepostupoval správně, když měl vzhledem k okolnostem projednávané věci přihlížet nejen k samotné skutečnosti, že se zaměstnanec po tři dny nedostavil do práce, ale i ke zhoršeným povětrnostním podmínkám, které byly důvodem pro absenci zaměstnance, a proto Nejvyšší soud uznal okamžité zrušení za neplatné.¹³⁹ Délkou neomluvené absence se zabýval i Ústavní soud v souvislosti s okamžitým zrušením, které obdržel od svého zaměstnavatele zaměstnanec na pozici režiséra činohry. Zaměstnanec měl dle zaměstnavatele jednak nesplnit pokyny nadřízeného a jednak se nezdržoval 8 různých pracovních dní na pracovišti, ačkoli k tomu byl vyzván. V řízení o ústavní stížnosti Ústavní soud potvrdil správnost rozhodnutí obecných soudů a seznal, že bylo soudy správně přihlédnuto ke všem okolnostem, když rozhodly že ani 8 dní neomluvené absence neospravedlňovalo okamžité zrušení pracovního poměru.¹⁴⁰

Má-li zaměstnanec k neomluvené přítomnosti na pracovišti pádný, rozumný a pochopitelný důvod, pak zaměstnavatel nemá právo ukončit pracovní poměr ani výpovědí, natož okamžitým zrušením pracovního poměru.¹⁴¹ Je tomu například

¹³⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1440/2020

¹³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4781/2008

¹⁴⁰ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 18. 6. 2019, sp. zn. III.ÚS 3794/18

¹⁴¹ FETTER, Richard. Rozvázání pracovního poměru za neomluvené absence. Online. In: © EPRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz. Dostupné

v situaci, kdy zaměstnankyně, která nenastoupí do zaměstnání po skončení mateřské dovolené, protože neměla možnost zajistit péči o své dítě, které je mladší tří let, a předem o tom zaměstnavatele vyrozuměla. Takové jednání nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností.¹⁴²

Dalším častým důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru je **útok na majetek zaměstnavatele** narušující především zaměstnavatelovu důvěru v zaměstnance. I k tomuto důvodu se vztahuje poměrně konstantní judikatura Nejvyššího soudu. Řadí se sem ať už útok přímý, například krádež a poškozování, stejně jako nepřímé útoky, jako je pokus odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění. Druhý zmíněný případ pokrývá jednání, kdy se zaměstnanec svým jednáním pokusil získat na úkor zaměstnavatele mzdu za práci, kterou nevykonal tím, že předstíral výkon práce pro zaměstnavatele tak, že svůj příchod a odchod do a z práce pouze označil v docházkovém systému, přičemž se v této době v zaměstnání vůbec nenacházel a plnil si své soukromé záležitosti. Útok na majetek zaměstnavatele představuje z hlediska vymezení hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, neboť obvykle sám o sobě ob stojí jako závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.¹⁴³ Novější judikatura však v této souvislosti upozornila na korektiv výjimečnosti institutu okamžitého zrušení. Zaměstnavatel tak může využít institutu okamžitého zrušení namísto výpovědi pouze, když by to znamenalo, že *„by po dobu výpovědní doby přijímal ve vztahu k zaměstnanci, který se dopustil útoku na majetek zaměstnavatele, jakékoli opatření pro ochranu svého majetku a vynakládal tak úsilí, případně i finanční prostředky k tomu, aby po dobu výpovědní doby mohl bez obav o svůj majetek zaměstnávat zaměstnance, u něhož jinak byly splněny zákonné předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru.“*¹⁴⁴ V souvislosti s přímým útokem na majetek zaměstnavatele se Nejvyšší soud zabýval například situací, kdy se zaměstnankyně na pozici pomocné kuchařky pokusila odcizit potraviny v množství pro až deset strážníků, čímž se dle hodnocení Nejvyššího soudu dopustila přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to v postavení zaměstnankyně, která měla tyto věci používat k plnění svých pracovních úkolů.

z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/rozvazani-pracovniho-pomeru-za-neomluvene-absence-109604.html>. [cit. 2024-03-07].

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007

¹⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

¹⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021

I když se jednalo o potraviny, které zbyly po vydání objednaných obědů a které jinak měly být zlikvidovány, tato skutečnost neměnila charakter a závažnost jejího jednání.¹⁴⁵ V praxi se často dějí v pracovním prostředí drobné prohřešky, jako je krádež papírů do tiskárny, kancelářských potřeb či nádobí z kuchyňky. Podobný případ řešil ke konci roku 2023 Zemský pracovní soud v sousedním Německu. Se zaměstnancem, který si na pracovišti dobil elektromobil, čímž zaměstnavateli způsobil škodu 40 centů, byl okamžitě zrušen pracovní poměr. Zemský soud uvedl, že zásadně je neoprávněné nabíjení soukromého vozidla na náklady zaměstnavatele důvodem k výpovědi, avšak s ohledem na rozsah způsobené škody by stačilo pravděpodobně jen varování. Nakonec strany akceptovaly návrh soudu a ukončily pracovní poměr dohodou.¹⁴⁶ Zaměstnanci si často ani nedokážou představit, že by takové malé prohřešky mohly mít na jejich pracovní poměr takové fatální následky. Nelze tato jednání omlouvat tím, že to jsou pouze malá pochybení a neposkytnout zaměstnavateli nástroje, jimiž se může bránit.

Obsah alkoholu v krvi zaměstnance na pracovišti v pracovní době může být dalším důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru. Na základě ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce nesmí zaměstnanec požívat alkoholické nápoje ani zneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a nesmí jimi být ovlivněn ani mimo pracoviště v pracovní době.¹⁴⁷ S povinností zaměstnance souvisí i povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a to nejen zaměstnancům, ale všem osobám pohybujícím se na pracovišti s vědomím zaměstnavatele. Součástí této povinnosti je přitom prevence, což znamená, že zaměstnavatel musí přijímat opatření k minimalizaci rizik a pravidelně vyhledávat možné nebezpečné faktory a procesy. Mezi tyto nebezpečné činitele patří i alkohol. Totiž nejenže jsou lidé pod vlivem alkoholu emočně nestabilní a náladoví, ale mívají též zpomalené reakce, čímž mohou ohrozit jak sebe, tak i své okolí. Při existenci podezření, že se zaměstnanec nachází pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek, má tento zaměstnanec povinnost podrobit se vyšetření na výskyt alkoholu či jiné návykové látky, a pokud tak

¹⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013

¹⁴⁶ Gefeuert, weil er sein E-Auto in der Firma auflud. In: *Bild* [online]. [cit. 2024-03-17]. Dostupné z: <https://www.bild.de/regional/duesseldorf/duesseldorf-aktuell/duisburg-rezeptionist-wegen-40-cent-lade-strom-gefeuert-86479614.bild.html>

¹⁴⁷ Dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) se zákaz požívání alkoholických nápojů nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách a na ty, u nichž je požívání těchto nápojů součástí plnění pracovních úkolů nebo je s nimi obvykle spojeno.

odmítne učinit, jedná se o porušení pracovních povinností, i když většinou jen té nejnižší intenzity.¹⁴⁸

Judikatura Nejvyššího soudu v oblasti alkoholu na pracovišti je poměrně specifická, protože nelze stanovit jednoznačná pravidla pro to, kdy má za konzumaci alkoholu následovat výpověď, napomenutí, nebo je dokonce možné okamžité zrušení. Někteří zaměstnavatelé mají kolikrát tendenci udělovat zaměstnanci přísnější sankce, než jaké zaměstnanci náleží, k čemuž se Nejvyšší soud vyjádřil ve svém rozsudku ze dne 23. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 544/2003. Zaměstnanec si v tomto případě o pauze zašel do kantýny na sekanou a pivo, pročež mu zaměstnavatel udělil okamžité zrušení spolu s argumentem, že byl zaměstnanec už vícekrát upozorněn na požívání alkoholu na pracovišti. Ale právě tato skutečnost dle předmětného rozhodnutí Nejvyššího soudu odůvodňuje závěr, že se nejednalo o situaci, kdy by pracovní poměr nebylo možno ukončit výpovědí namísto okamžitého zrušení.¹⁴⁹

I v tomto případě se bude v potencionálním řízení o neplatnosti okamžitého zrušení přihlížet k okolnostem daného případu, zejména se zohlední osoba zaměstnance, a to ze všech možných hledisek od jeho minulosti, přes pracovní výsledky a postavení až k povaze funkce, kterou vykonává. Ne všechny profese jsou si totiž v tomto ohledu rovny.¹⁵⁰ Tuto skutečnost je možné promítnout na případě okamžitého zrušení pracovního poměru justičního čekatele, jenž měl být celkem třikrát přistižen během pracovní doby pod vlivem alkoholu. Byť se jednalo o pouhé tři incidenty, při nichž nedošlo ke škodě či ohrožení zaměstnanců, soud v souvislosti s funkcí justičního čekatele, jakožto budoucího soudce, přihlédl k tomu, že na morální kvality a chování justičního čekatele je třeba klást stejné nároky jako na soudce, tedy vyšší než u jiných zaměstnanců.¹⁵¹ Další okolností důležitou pro posouzení platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu konzumace alkoholu je nepochybně naměřená hodnota alkoholu v krvi daného zaměstnance. Nejvyšší soud neposvětil nulovou toleranci alkoholu na pracovišti, když ve svém rozsudku ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015, uzavřel, že

¹⁴⁸ TOMŠEJ, Jakub; MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik (ed.). *Aktuální otázky závislé práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019. ISBN 978-80-87975-87-9. str. 56-58

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 544/2003

¹⁵⁰ TOMŠEJ, Jakub; MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik (ed.). *Aktuální otázky závislé práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019. ISBN 978-80-87975-87-9. str. 59

¹⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 689/2006

stav, kdy zaměstnanec vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž je třeba, aby požití alkoholu bylo v takové míře, která má významný dopad na schopnost zaměstnance plnit své pracovní povinnosti, a to včetně snížení jeho duševních funkcí a celkové pohotovosti.¹⁵²

Nejvyšší soud se dokonce zabýval poměrně choulostivým tématem, a to zda je možné se zaměstnancem ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud tento zaměstnanec naváže milostný poměr, se kterým zaměstnavatel nesouhlasí. Uvedl, že samotné navázání milostného vztahu se svým kolegou, kolegyní či obchodním partnerem zaměstnavatele nedává zaměstnavateli důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Avšak okamžité zrušení pracovního poměru může být oprávněné v důsledku porušování souvisejících pracovních povinností, jež mohou s navázáním tohoto milostného vztahu souviset, jako je výrazný pokles pracovní výkonnosti, trávení pracovní doby jinak než prací nebo vyzrazení obchodního tajemství. Tato porušení pracovních povinností je však třeba řádně specifikovat.¹⁵³

Ve spojitosti s rozhodovací praxí Nejvyššího soudu lze uvést některé z dalších případů, jež byly označeny za porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Jde například o situaci, kdy se zaměstnanec odmítl podrobit vyšetření k podání lékařského posudku o jeho zdravotní způsobilosti k práci¹⁵⁴, hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta¹⁵⁵, či vyhrožování zaměstnavateli ekonomicko-finančním poškozením ve formě znemožnění zaměstnavateli dostat dotaci, na níž závisela jeho činnost.¹⁵⁶ Za splnění určitých podmínek může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru také kritika zaměstnavatele.¹⁵⁷

Vzhledem k abstraktní povaze hypotézy předmětného právního ustanovení a chybějícímu taxativnímu výčtu se Nejvyšší soud často ocitá v situacích, kdy posuzuje zda byly hrubě porušeny pracovní povinnosti u každého jednoho případu zvláště, což jej může zatěžovat. V souvislosti s tím se i zaměstnavatel mnohdy ocitá v problematické situaci a čelí riziku, zda bude důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem akceptován či naopak zpochybnován

¹⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015

¹⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014

¹⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 266/2009

¹⁵⁵ Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29. 5. 1995, sp. zn. 15 Co 233/1995

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018

¹⁵⁷ Zejména pokud se bude jednat o kritiku neoprávněnou, jež byla vyřčena veřejně a je způsobilá významně ohrozit fungování zaměstnavatele.

a podroben soudnímu přezkumu, což by v případě vyslovení, že se nejednalo o dostatečně pádný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru vedlo k určení neplatnosti skončení pracovního poměru okamžitým zrušením. Naopak pro zaměstnance toto abstraktní zákonné formulování důvodu pro okamžité zrušení znamená prvek nejistoty, kdy si nemůže být nikdy úplně jist, jaké konkrétní jednání se považuje za hrubé porušení pracovních povinností. Může být dáno do diskuze, zda by nemělo ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) projít změnou spočívající ve vymezení konkrétních důvodů hrubého porušení pracovních povinností, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance. Dle mého názoru by takový výčet sebral zaměstnavateli prvek flexibility, jelikož nyní má možnost pod tento důvod okamžitého zrušení přiřadit prakticky cokoliv, co dosáhne zákonné intenzity hrubého porušení, avšak podpořil by ochranou funkci pracovního práva, protože by zaměstnanci poskytl právní jistotu tím, že by určil, která porušení povinností jsou okamžitým zrušením pracovního poměru postižitelná. S ohledem na bohatou judikaturu se však domnívám, že změna tohoto obecného důvodu na konkrétní není nutná.

4.3. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zákoník práce stanovuje v § 55 odst. 2 určitá omezení, kdy zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance. Toto omezení se uplatní u těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnance na otcovské dovolené a zaměstnankyně nebo zaměstnance na rodičovské dovolené, přičemž se nebere ohled na důvod okamžitého zrušení. Účelem tohoto ustanovení je ochrana zaměstnance, především tedy zaměstnankyně, v určitých životních situacích, jež často ztěžují možnosti řešení problémů spojených s okamžitým zrušením pracovního poměru. Tato ochrana se vztahuje na situace, kdy se zaměstnanec, s výjimkou těhotné zaměstnankyně, fakticky nezdržuje na pracovišti a pro zaměstnavatele nevykonává žádnou práci, tudíž ani svou přítomností nemůže narušovat vztahy na pracovišti a porušovat své pracovní povinnosti.¹⁵⁸

V případě zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně může nastat situace, kdy ani ona, natož pak zaměstnavatel, o jejím těhotenství při rozvazovacím aktu nevěděli. Zde platí, že v případě, že se později

¹⁵⁸ PUTNA, Mojmir. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 388–389, marg. č. 26.

zjistí, že zaměstnankyně byla těhotná v době, kdy obdržela okamžité zrušení pracovního poměru, takové zrušení trpí vadou, a je tudíž neplatné.¹⁵⁹

Zaměstnavatel má však možnost u těhotné zaměstnankyně a zaměstnanců na rodičovské dovolené namísto okamžitého zrušení pracovního poměru přistoupit k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Naprostý zákaz skončení pracovního poměru okamžitým zrušením či výpovědí platí ve vztahu k zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, a ve vztahu k zaměstnanci jenž čerpá otcovskou dovolenou.¹⁶⁰

4.4. Lhůty

V zájmu zachování jistoty v pracovněprávních vztazích jsou k uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zákonem stanoveny lhůty, ve kterých může zaměstnavatel se zaměstnancem za splnění ostatních podmínek jednostranně skončit pracovní poměr. Není-li právo ve stanovené době uplatněno, dochází k jeho zániku.¹⁶¹ Svou povahou jsou tyto lhůty prekluzivní.¹⁶² Upřesňuji, že tyto lhůty jsou společné pro více způsobů jednostranného ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem, avšak já, s ohledem na téma diplomové práce, vztáhnu tyto lhůty na uplatnění institutu okamžitého zrušení.

Ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce rozeznává dvě různé lhůty, v nichž je zaměstnavateli umožněno přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru, přičemž platí, že ke ztrátě možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr dochází, i pokud uplyne jen jedna z nich.

Zaměstnavateli je v první řadě poskytnuta objektivní lhůta v trvání jednoho roku, která začíná běžet v okamžiku, kdy se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení, a to nezávisle na tom, zda zaměstnavatel o vzniku takového důvodu ví.

Na vědomosti zaměstnavatele o rozhodných skutečnostech pak závisí druhá ze lhůt, a to dvouměsíční subjektivní lhůta. Aby šlo o platný právní úkon, musí

¹⁵⁹ PUTNA, Mojmir. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 389, marg. č. 26.

¹⁶⁰ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 1

¹⁶¹ § 330 zákoníku práce

¹⁶² DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. str. 217

zaměstnavatel během subjektivní lhůty přistoupit k okamžitému zrušení, přičemž tato lhůta počíná běžet dnem, kdy se o důvodu pro ně prokazatelně (skutečně) dozvěděl.¹⁶³ Rozhodující je okamžik, kdy se zaměstnavatel o důvodu skutečně dozvěděl, a proto subjektivní lhůta nezačne běžet už od momentu, kdy nastal předpoklad, že důvod k výpovědi či okamžitému zrušení vznikne. Rozhodující není ani pouhá domněnka, že zaměstnavatel musel anebo mohl být s takovým důvodem obeznámen již k určitému datu.¹⁶⁴ Není však nezbytné, aby takovou vědomost získal pouze zaměstnavatel. Je-li zaměstnanci, porušujícímu pracovní povinnost, bezprostředně nadřízen jiný zaměstnanec, a to vedoucí zaměstnanec, jenž získá vědomost o tom, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, začíná běžet subjektivní lhůta od tohoto okamžiku.¹⁶⁵ Při úvaze, kdy začíná běžet dvouměsíční subjektivní lhůta, je nutné přihlídnout též k tomu, zda se vedoucí zaměstnanec též nedopustil vytýkaného jednání, tedy zda z jeho strany též nedošlo k hrubému porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, či jiného skutku, a to spolu se zaměstnancem. Jednání zaměstnance a vedoucího zaměstnance přitom musí sledovat jednotný cíl. Jde-li o tento případ, počíná subjektivní lhůta zaměstnavateli běžet až od okamžiku, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl jiným postupem.¹⁶⁶

Účelem dvouměsíční lhůty je, aby během ní zaměstnavatel provedl potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní povinnosti, rovněž si během ní zaměstnavatel udělá závěr o intenzitě porušení. Na základě výsledků tohoto šetření se může zaměstnavatel rozhodnout, zda přistoupí k jednostrannému ukončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením. Dvouměsíční časové okno také umožňuje zaměstnavateli dostatek času na to, aby zaměstnanci výpověď, nebo oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru, doručil.¹⁶⁷ V situaci, kdy zaměstnavatel zruší pracovní poměr dříve, než získá dostatečnou jistotu o tom, že se zaměstnanec skutečně dopustil porušení svých povinností hrubým způsobem, tedy dříve, než se o důvodu k jednostrannému rozvázání pracovního poměru

¹⁶³ JANŠOVÁ, Marie. § 58 [Lhůta pro další případy jednostranného ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020, marg. č. 5.

¹⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000

¹⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020

¹⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007

¹⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007

zaměstnavatel prokazatelně dozví, nevyvolává to automaticky neplatnost takového jednání.¹⁶⁸

Nejvyšší soud se v rámci své rozhodovací praxe zabýval lhůtami k uplatnění okamžitého zrušení z konkrétních důvodů v konkrétních případech. Třeba v případě dlouhodobé neomluvené absence neskončí subjektivní lhůta zaměstnavateli předtím, než uplynou dva měsíce ode dne následujícího po posledním neomluveném zameškání práce.¹⁶⁹ Rovněž při dlouhodobém porušování stejné pracovní povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, pro něž lze zrušit pracovní poměr okamžitě, platí, že subjektivní lhůta *„neskončí dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním takovém porušení pracovní kázně, ledaže by se zaměstnavatel o tomto porušení pracovní kázně dozvěděl později.“*¹⁷⁰ Stejně tak se toto pravidlo vztahuje i na začátek běhu jednoleté objektivní lhůty v případě dlouhodobého porušování těžké pracovní povinnosti.¹⁷¹

Stane-li se v průběhu výše uvedených dvou měsíců dané jednání předmětem šetření jiného orgánu, zaměstnavatel má v souladu s § 58 odst. 2 zákoníku práce možnost okamžitě zrušit pracovní poměr po dobu takového šetření a ještě do dalších dvou měsíců od dne, kdy se dozvěděl o výsledku tohoto šetření. Šetřením jiného orgánu se přitom rozumí orgán, jenž byt' nespadá pod zaměstnavatele, patří do jeho zákonné pravomoci posuzování uvedeného jednání zaměstnance. Typicky se jedná zejména o orgány činné v trestním řízení.¹⁷² Tato výjimka se uplatní jen tehdy, začne-li šetření jiného orgánu až v průběhu již běžící dvouměsíční subjektivní lhůty zaměstnavatele.¹⁷³ Pokud jiný orgán zahájí vyšetřování skutku zaměstnance předtím, než se o něm dozví zaměstnavatel a začne mu běžet dvouměsíční subjektivní lhůta, pravidlo o stavení lhůty a jejím novém běhu po skončení vyšetřování skutku jiným orgánem se neuplatní.¹⁷⁴ Zjištění jiného orgánu může zaměstnavateli poskytnout dodatečné informace pro nezávislé posouzení porušení

¹⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2676/2003

¹⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

¹⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2709/2006

¹⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015

¹⁷² Např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 19. 1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92, Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010

¹⁷³ JANŠOVÁ, Marie. § 58 [Lhůta pro další případy jednostranného ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020, marg. č. 5.

¹⁷⁴ Tamtéž

povinností zaměstnance a určení intenzity tohoto porušení. Tato ustanovení se uplatní i v případě, kdy šetření jiného orgánu nepřinese žádná nová zjištění, která by nebyla dosud zaměstnavateli známa. Zaměstnavateli to přináší možnost lépe posoudit situaci a rozhodnout o dalších krocích ve vztahu k zaměstnanci.¹⁷⁵ I přes prodloužení subjektivní lhůty stále platí absolutní korektiv ve formě lhůty objektivní, kterou není možné prodloužit ani v poměrně frekventované situaci, že by šetření daného orgánu v objektivní lhůtě neskončilo.¹⁷⁶

Výjimka z pravidla dvouměsíční subjektivní lhůty nastane také tehdy, když se zaměstnanec dopustí porušení pracovní povinnosti v cizině. Tehdy začne zaměstnavateli běžet dvouměsíční lhůta až ode dne následujícího po návratu zaměstnance z ciziny.¹⁷⁷

4.5. Povinnost projednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací

Povinnost projednat s odborovou organizací okamžité zrušení pracovního poměru stanoví § 61 zákoníku práce, a ačkoliv to samo o sobě předmětné ustanovení neuvádí, lze dovodit, že tato povinnost platí pouze při okamžitém zrušení ze strany zaměstnavatele a pouze, když u zaměstnavatele odborová organizace skutečně působí. Projednací oprávnění odborové organizace slouží k ochraně pracovního poměru, a proto nemá opodstatnění aplikovat jej i v situacích, kdy je pracovní poměr ukončen v souladu s vůlí zaměstnance.¹⁷⁸

Projednání s odborovou organizací zahrnuje vzájemnou výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Lhůta pro takové projednání není pevně stanovena, avšak zaměstnavatel se na odborovou organizaci musí obrátit dříve, než rozvazovací akt ve formě okamžitého zrušení učiní a to tak, aby tato měla reálnou možnost okamžité zrušení projednat a zaměstnavateli své stanovisko sdělit.¹⁷⁹

K okamžitému zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel přistoupit i přes negativní postoj a vyslovený nesouhlas odborové organizace. To platí též v případě, že zaměstnavatel odborovou organizaci předem vůbec neinformuje a svůj záměr s ní neprojednává. Vliv na platnost okamžitého zrušení to nemá, až na

¹⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003

¹⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010

¹⁷⁷ § 58 odst. 1 zákoníku práce

¹⁷⁸ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 157

¹⁷⁹ PUTNA, Mojmír. § 61 [Odbory – projednání a předchozí souhlas]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 421, marg. č. 3.

výjimku, kdy se výpověď či okamžité zrušení týká člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru odborového funkcionáře, považuje se okamžité zrušení udělené bez tohoto souhlasu za neplatné, ledaže soud v řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce shledá, že jsou ostatní podmínky okamžitého zrušení splněny a na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.¹⁸⁰

¹⁸⁰ JANŠOVÁ, Marie. § 61 [Role odborové organizace při ukončování pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 252, marg. č. 9.

5. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

Stejně jako zaměstnavatel disponuje právem okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, tak i zaměstnanec je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem, a to jednostranně. Rovněž však, obdobně jako je tomu ze strany zaměstnavatele, i zde platnost takového rozvazovacího aktu závisí na splnění několika zákonných podmínek, především naplnění některého ze dvou níže popsaných důvodů. Oba důvody vycházejí z poměrů, za nichž nelze zaměstnance nutit, aby pro daného zaměstnavatele nadále vykonával práci, a to ani po dobu výpovědní doby. Z uvedeného vyplývá, že se jedná o krajní řešení nastalé, velmi závažné, situace.

Zaměstnanec může se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr při naplnění jednoho z kogentních důvodů stanovených § 56 odst. 1 písm. a) a § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce:

- a) zaměstnanec není prokazatelně schopen dál konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v určeném časovém intervalu ode dne předložení lékařského posudku výkon vhodnější práce [§ 56 odst. 1 písm. a)]
- b) zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu do patnácti dnů od uplynutí splatnosti [§ 56 odst. 1 písm. b)]

Jestliže zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušil pracovní poměr, má s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva rovněž dle § 56 odst. 2 zákoníku práce nárok na náhradu mzdy nebo platu, a to bez ohledu na to, ze kterého z výše uvedených důvodů k rozvázání pracovního poměru došlo. Náhradu mzdy (platu) je možné chápat jako určité zadostiučinění pro zaměstnance, ale i sankci či pojistku proti tomu, aby se někteří zaměstnavatelé nesnažili těžit z vlastního nezákonného postupu. Například by nadbytečnému zaměstnanci mohl zaměstnavatel přestat platit mzdu za účelem, aby zaměstnanec za dané situace sám od sebe odešel bez toho, aniž by dostal zákonné odstupné, jako je tomu v případě, kdy by tento zaměstnanec dostal výpověď.¹⁸¹

¹⁸¹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 291

Myslím si, že oproti důvodům, pro něž může okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnavatel, jsou důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem více restriktivní a domnívám se, že i nedostačující. Pokud bych provedla jejich komparaci, je z výše uvedeného zřejmé, že pod poměrně abstraktní důvod okamžitého zrušení spočívající v hrubém porušení pracovních povinností je možné zařadit širokou škálu judikaturou postupně odvozených důvodů, avšak zaměstnanec takovou možnost nemá. Co když nastane situace, kdy zaměstnavatel porušuje své povinnosti třeba tím, že nedodrží bezpečnost práce, ale zaměstnanci není zákonem poskytnuta možnost okamžitě zrušit pracovní poměr? Je samozřejmě možné, aby zaměstnanec podal výpověď, avšak bude muset vykonávat práci pro zaměstnavatele minimálně další dva měsíce do konce výpovědní doby, během které bude muset dále trpět toto porušování, jež v tomto konkrétním případě může vést k ohrožení či dokonce poškození jeho zdraví. Na druhou stranu lze přisvědčit tomu, že zákoník práce poskytuje zaměstnanci jiné možnosti, jak tuto hypotetickou situaci řešit. Když však odhlédnu od dopadů na fyzické zdraví a přihlédnu k psychické pohodě zaměstnance, mám za to, že v souvislosti s pracovním prostředím mohou nastat situace, kdy je nešťastné chtít po zaměstnanci, aby docházel do práce ještě po dobu minimálně dvou měsíců od doby, kdy dal výpověď, pokud je s ním v práci například hrubě zacházeno, či je urážen a ponižován. Tato situace může mít vážné negativní dopady na psychické zdraví zaměstnance a může vést k neúnosným pracovním podmínkám.

5.1. Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance

Pozbyde-li zaměstnanec zdravotní způsobilost k výkonu práce podle pracovní smlouvy, aniž by ohrozil své zdraví, představuje to první důvod, pro který může zaměstnanec okamžitě zrušit svůj pracovní poměr k zaměstnavateli. Avšak důvodu podle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce lze využít jen při kumulativním splnění několika podmínek.

Jednak zaměstnanec musí pozbýt schopnost dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, jednak tuto neschopnost musí určit lékařský posudek, jehož vydání je v první řadě v kompetenci poskytovatele pracovnělékařských služeb (či příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává). Z uvedeného vyplývá, že samotná skutečnost, že je zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý, nepostačuje, a před vydáním kvalifikovaného lékařského posudku nelze podle předmětného ustanovení postupovat, i kdyby zaměstnanec nemohl objektivně

dosavadní práci vykonávat. Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance nebo ochrana jeho zdravotního stavu nejsou důvodem ke skončení pracovního poměru okamžitým zrušením samy o sobě, ale jen tehdy, jestliže zaměstnanec nemůže podle výsledku tohoto posouzení příslušného orgánu dále konat dosavadní práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“, což musí být v lékařském posudku deklarováno. Lékařský posudek, jenž by popisoval zdravotní stav zaměstnance bez toho, aniž by obsahoval posudkový závěr o tom, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“, by nebyl dostačujícím podkladem pro okamžité zrušení pracovního poměru.¹⁸²

Zdravotní způsobilost zaměstnance k práci tak bude nejprve zjišťována příslušnými orgány způsobem a postupem předepsaným právními předpisy. Příslušnými orgány, které vydávají lékařské posudky, jsou buď poskytovatelé v oboru všeobecného praktického lékařství, nebo poskytovatelé v oboru pracovního lékařství, přičemž šance zvolit si konkrétního poskytovatele pracovnílékařských služeb se zaměstnanci nedává. Lékařské posudky vydává ten poskytovatel pracovnílékařských služeb, s nímž zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu o poskytování těchto služeb.¹⁸³

Požadavky na lékařský posudek, jakožto jeden z předpokladů pro okamžité zrušení pracovního poměru, judikoval Nejvyšší soud následovně: *„Zaměstnanec může platně okamžitě zrušit pracovní poměr pouze na základě takového lékařského posudku, který z hlediska svého obsahu deklaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného 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. práce¹⁸⁴] či pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance.“¹⁸⁵* Lékařské posudky upravuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Nejvyšší soud se po nabytí účinnosti tohoto zákona¹⁸⁶ zabýval povahou lékařského posudku a jeho schopností závazně určovat zdravotní stav pro jiné orgány. Uzavřel, že lékařské posudky poskytují zaměstnanci,

¹⁸² PUTNA, Mojmir. § 56 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 395-396, marg. č. 3.

¹⁸³ Tamtéž, str. 396

¹⁸⁴ Srov. dnes § 52 odst. 1 písm. d) zákoníku práce

¹⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004 sp. zn. 21 Cdo 966/2004

¹⁸⁶ Ten nabyl účinnosti dne 1. 4. 2012.

zaměstnavateli i soudům pouze nezávazné odborné stanovisko, nikoliv tedy závazné rozhodnutí o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci.¹⁸⁷ K tomuto názoru se Nejvyšší soud přiklonil i po nabytí účinnosti zákona č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, když o povaze lékařského posudku usoudil, že „není možno takový posudek, resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o jeho přezkumu, považovat za rozhodnutí, z něhož by mohl soud v občanském soudním řízení ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 o. s. ř. bez dalšího vycházet.“¹⁸⁸

Další podmínkou je předložení relevantního lékařského posudku zaměstnavateli. Povinnost předložit posudek leží na zaměstnanci, ale není vyloučeno, že posudek může být předložen i jiným orgánem, jako je orgán zdravotní péče nebo státní orgán. Po předložení lékařského posudku začíná zaměstnavateli běžet lhůta 15 dnů, v níž má časový prostor pro nalezení vhodného řešení nastalé situace, především umožnit zaměstnanci výkon vhodné, zdraví neohrožující, práce. Jestliže zaměstnavatel v této lhůtě nejedná či vhodnou práci nenajde, naplní se tím poslední podmínka pro provedení okamžitého zrušení.¹⁸⁹ V případě, že zaměstnavatel v 15ti denní lhůtě zaměstnanci nabídne výkon jiné, pro něho vhodné práce, znemožní tak v podstatě zaměstnanci ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením.¹⁹⁰ Zaměstnanec tak může okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy, když zaměstnavatel nemá k dispozici žádnou alternativní práci, kterou by mohl zaměstnanec vykonávat bez rizika pro své zdraví, anebo žádnou takovou práci zaměstnanci nenabídne. Zákon tak sankcionuje zaměstnavatele i v případě, že není zodpovědný za ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance, například v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.¹⁹¹

Tento důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru vychází z nedostatečného zřetele zaměstnavatele ke zdravotnímu stavu zaměstnance. Zaměstnanec nemůže být nucen setrvávat u zaměstnavatele, který ignoruje ohrožení jeho zdraví při výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel porušuje zejména

¹⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

¹⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021

¹⁸⁹ PUTNA, Mojmir. § 56 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 396 - 397, marg. č. 3.

¹⁹⁰ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 290

¹⁹¹ JANŠOVÁ, Marie. § 56 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 231, marg. č. 5.

svou povinnost dle § 101 odst. 3 zákoníku práce, tedy zajistit zaměstnanci bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na, s výkonem práce související, rizika ohrožující jeho život a zdraví, a dále dle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce povinnost nedovolit, aby zaměstnanec vykonával práci, která přesahuje jeho zdravotní způsobilost či neodpovídá jeho schopnostem.¹⁹²

5.2. Nevyplácení finančního plnění

Zaměstnavatelovo prodlení s úhradou zaměstnancovy pohledávky ve smyslu mzdy nebo platu, náhrady mzdy nebo platu nebo jakékoliv části mzdy nebo platu s podmínkou, že tuto pohledávku zaměstnavatel neuhradil do 15ti dnů po uplynutí její splatnosti, představuje druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

Zaměstnanec uzavírá pracovní poměr primárně za účelem zajištění finančních prostředků. Tyto získává od zaměstnavatele, jenž má dle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat. Nedodrží-li zaměstnavatel uvedenou povinnost, není naplněn hlavní účel pracovního poměru, a proto má zaměstnanec možnost pracovní poměr okamžitě ukončit, aniž by musel setrvávat v nejistotě a vykonávat práce s reálným rizikem, že zaměstnavatel ani v budoucnu nebude své finanční povinnosti vůči němu plnit.¹⁹³ Výpověď namísto okamžitého zrušení nepřichází v úvahu především s přihlédnutím k hrozícímu riziku, že by zaměstnavatel neposkytoval zaměstnanci odměnu ani po dobu zákonné výpovědní doby.

Zákoník práce váže okamžité zrušení na splatnost mzdy, často zaměňovanou s pojmem „výplatní termín“ či „termín výplaty“. Tento je však v souladu s § 141 odst. 3 zákoníku práce stanoven do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat.¹⁹⁴ Z uvedeného vyplývá, že výplatní termín není pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru rozhodný.

Postup dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je dle Nejvyššího soudu namístež teprve tehdy, „*není-li tu spor o právo a není-li zaměstnavatel schopen nebo*

¹⁹² MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 128-129

¹⁹³ PUTNA, Mojmir. § 56 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 400, marg. č. 3.

¹⁹⁴ Tamtéž

*ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu (plat) nebo jakoukoliv část mzdy (platu) anebo právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu).*¹⁹⁵ Pokud zde existuje „spor o právo“, tak „*musí být řešen k tomu určenými právními prostředky, včetně podáním žaloby u soudu o zaplacení mzdy (platu) nebo jejich části anebo náhradu mzdy (platu).*“¹⁹⁶ Tento názor, jenž dosavadní judikatura zastávala, však přehodnotil Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14, jenž podstatně rozšířil prostor, v jakém typu řízení mají obecné soudy zkoumat zmíněný „spor o právo“. Podle názoru Ústavního soudu náleží mezi povinnosti soudů v rámci řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce „*zkoumat okolnosti, které jeho podání předcházely, a za situace, kdy zde existuje „spor o právo“, zabývat se i samotnou podstatou tohoto sporu, a to právě za účelem posouzení důvodnosti, a tedy i platnosti okamžitého ukončení pracovního poměru*“.¹⁹⁷

Splatnost mzdy či platu upravuje ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce tak, že jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo plat nebo některou jejich část. Zaměstnanci vzniká právo okamžitě zrušit pracovní poměr po marném uplynutí 15ti dnů po splatnosti, konkrétně 16. dnem po uplynutí termínu splatnosti, při nevyplacení mzdy nebo platu, respektive jejich náhrady či jakékoliv jejich části. Dle ustálené judikatury je přitom takový důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru dán, i kdyby zaměstnavatel před doručením okamžitého zrušení, avšak po uplynutí 15 dnů po splatnosti, dlužnou pohledávku představující mzdu, plat či jejich součásti vyplatil a uspokojil tak zaměstnancovo právo na mzdu nebo plat. Soud by v řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení ke skutečnosti, že byl tímto způsobem nárok zaměstnance uspokojen, přihlédl jen v rámci posouzení, zda se ze strany zaměstnance jednalo o zneužití práva.¹⁹⁸

Tento důvod okamžitého zrušení pracovního poměru je dán i tehdy, jestliže zaměstnavatel v souladu s žádostí zaměstnance neprovedl platbu mzdy nebo platu nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část podle žádosti zaměstnance nebo dohody se zaměstnancem na bankovní účet nebo účet spořitelního či úvěrového družstva, jestliže je na základě písemné plné moci

¹⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010

¹⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010

¹⁹⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14

¹⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

nevyplatil zmocněnci zaměstnance, nebo jestliže je v zákonem stanoveném případě nevyplatil jiné osobě než zaměstnanci.¹⁹⁹

V souvislosti s tímto důvodem okamžitého zrušení se Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017, zabýval taktéž otázkou odnětí pohyblivé složky mzdy. Z rozsudku vyplývá, že rozhodne-li se zaměstnavatel odejmout pohyblivou složku mzdy jako takovou, nemůže tak učinit zpětně, nýbrž vždy jen do budoucna před začátkem výkonu práce, za níž zaměstnanci tato část mzdy doposud příslušela. Při zpětném odejmutí pohyblivé složky mzdy a jejím nevyplacení ani do 15. dne po dni splatnosti, je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce i s tím, že mu z toho vyplývá nárok na náhradu mzdy v souladu s § 56 odst. 2 zákoníku práce.²⁰⁰

Institut okamžitého zrušení pracovního poměru by neměl být právním prostředkem pro postih zaměstnavatele, došlo-li k nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoliv jejich části zaměstnanci v důsledku chyby, omylu či zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě, ledaže by v přiměřené lhůtě nezjednal nápravu. Porušení platební povinnosti musí být vědomé.²⁰¹

5. 3. Lhůty

Stejně jako pro lhůty ze strany zaměstnavatele platí pro lhůty pro okamžité zrušení ze strany zaměstnance, uvedené v § 59 zákoníku práce, že se jedná o lhůty prekluzivní, a že právo musí být uplatněno včas, což znamená před marným uplynutím obou lhůt – dvouměsíční subjektivní lhůty i roční objektivní lhůty.

V souvislosti s během subjektivní lhůty je třeba upozornit na skutečnost, že tato u okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nemůže začít běžet dříve než uplynutím 15ti dnů ode dne předložení lékařského posudku, dle něhož nemůže zaměstnanec dále vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Je tomu tak proto, že do 15ti dnů od předložení lékařského posudku může zaměstnavatel změnit své rozhodnutí o tom, že neumožní zaměstnanci konat jinou vhodnou práci, či vytvořit pro zaměstnance nové pracovní místo. Teprve po uplynutí 15. dne od předložení lékařského posudku

¹⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017

²⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

je definitivně postaveno, zda jsou naplněny předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru. Co se týká počátku běhu subjektivní lhůty u okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, o důvodu zakládajícím možnost okamžitě rozvázat pracovní poměr se zaměstnanec dozví v závislosti na dohodnutém způsobu a místě poukázání mzdy nebo platu.²⁰²

²⁰² PUTNA, Mojmír. § 59 [Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 414–415, marg. č. 3.

6. VĚCNÉ A FORMÁLNÍ NÁLEŽITOSTI OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Ustanovení § 60 zákoníku práce stanoví věcné a formální náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru tak, že zrušovací akt je třeba učinit v písemné formě a vymezit skutkově jeho důvod způsobem, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, přičemž není možné jej dodatečně měnit. Tyto dva požadavky se vztahují jak na okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tak na okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, a jsou obsahem této kapitoly.

Nicméně považuji za nutné uvést, že okamžité zrušení pracovního poměru musí, stejně jako jakékoli jiné právní jednání, splňovat obecné podmínky platnosti právního jednání dle občanského zákoníku. To znamená, že musí být provedeno svobodně, vážně a srozumitelně.²⁰³

Platnost právního jednání, včetně dodržení předepsané formy, se posuzuje výhradně a pouze k okamžiku, kdy bylo právní jednání učiněno.²⁰⁴

6.1. Náležitosti listiny

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno v písemné formě. Jestliže okamžité zrušení pracovního poměru není vyjádřeno písemně, způsobuje to zdánlivost tohoto právního jednání, pročež se k němu nepřihlíží, a to aniž by bylo potřebné tyto právní následky deklarovat rozhodnutím soudu. Nedodržení písemné formy, a tedy zdánlivost právního jednání, způsobují, že zrušovací akt nevyvolává žádné právní účinky a postupuje se tak, jako by nikdy takové právní jednání nebylo učiněno, což má za následek trvání pracovního poměru a zaměstnavatel musí nadále zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy včetně vyplácení mzdy či platu a zaměstnanec je povinen přidělenou práci vykonávat. Vzhledem k výše uvedenému není k žalobě na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, potažmo zdánlivosti skončení pracovního poměru, důvod. Bránit se proti zdánlivému právnímu jednání žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru nedává smysl, protože neexistující právní jednání nemůže být neplatné. Z pohledu

²⁰³ JANŠOVÁ, Marie. § 60 [Podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 245, marg. č. 4.

²⁰⁴ PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub. *Pracovní právo ve víru změn*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-875-8.

zaměstnance je výhodnější žalovat nevyplacenou náhradu mzdy. V rámci tohoto řízení soud posoudí zároveň i zdánlivost konkrétního zrušovacího aktu.²⁰⁵

Listinu, na níž je zachycen projev vůle směřující k okamžitému zrušení, není třeba vyhotovit vlastnoručně a lze pro její vyhotovení použít mechanických prostředků, jako jsou tiskárna či tiskopis. Právní požadavek na písemnou formu okamžitého zrušení pracovního poměru je splněn i v případě, kdy je takový právní akt proveden telegraficky, dálnopisem nebo elektronicky (v podobě datové zprávy), a to za předpokladu, že uvedené prostředky umožňují zaznamenání obsahu pracovněprávního jednání a jasnou identifikaci osoby, která jednání uskutečnila. Na konci textu musí být vždy umístěn vlastnoruční podpis zaměstnavatele či zaměstnance podle toho, kdo projev vůle činí.²⁰⁶ Zaměstnanec, stejně jako zaměstnavatel, jenž je fyzickou osobou, podepisuje okamžité zrušení sám, nebo tak může konat jeho zástupce. Za zaměstnavatele právnickou osobu se na listinu podepíše ten, kdo je oprávněn za takového zaměstnavatele jednat. Nejčastěji se jedná o statutární orgán či o pracovníka, jehož oprávnění k tomuto právnímu jednání vychází z vnitřních předpisů zaměstnavatele nebo je to obvyklé s ohledem na jeho pracovní pozici (například personální ředitel).²⁰⁷ Pracovněprávní jednání provedená elektronickou formou musí být opatřena uznávaným elektronickým podpisem.²⁰⁸ Nedostatek podpisu způsobuje, stejně jako nedodržení písemné formy, zdánlivost tohoto právního jednání i se všemi důsledky z toho plynoucími. Nejvyšší soud judikoval, že nahrazení vlastnoručního podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky (v tomto případě podpisovým razítkem předsedy představenstva), je nepřípustné.²⁰⁹ Tento závěr potvrdil Nejvyšší soud i ve svém aktuálnějším rozhodnutí, kdy označil za nicotné z důvodu nedostatku podpisu právní jednání zaměstnavatele, který zaměstnanci

²⁰⁵ JANŠOVÁ, Marie. § 60 [Podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 244, marg. č. 4.

²⁰⁶ PUTNA, Mojmir. § 60 [Věcné a formální podmínky platnosti okamžitého zrušení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 418, marg. č. 9.

²⁰⁷ JANŠOVÁ, Marie. § 60 [Podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 244 - 345, marg. č. 4.

²⁰⁸ PUTNA, Mojmir. § 60 [Věcné a formální podmínky platnosti okamžitého zrušení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 418, marg. č. 9.

²⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

doručil okamžité zrušení poštou ve formě prosté fotokopie, a to včetně podpisu zaměstnavatele.²¹⁰

6.2. Vymezení důvodu

Obsahem listiny, zachycující projev vůle směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru, je bezpochyby vymezení důvodu. Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru musí být v písemném projevu uveden tak určitě, aby bylo zřejmé, jaké konkrétní události nebo skutečnosti vedly k tomu, že se druhý účastník pracovního poměru rozhodl pracovní poměr okamžitě zrušit. Zrušovací projev zanesený na listině musí jednoznačně specifikovat, v čem vidí naplnění důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru.²¹¹ „*Jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl pracovní poměr okamžitě zrušen, a že důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.*“²¹² Pouhý odkaz na ustanovení zákona bez popsání skutku samotného je nedostatečný.

Je nutné, aby z rozvazovacího úkonu bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 55 odst. 1, případně § 56 odst. 1 zákoníku práce byl uplatněn, avšak uvést právní kvalifikaci není podmínkou pro platnost takového úkonu. Tuto tezi potvrdil i Nejvyšší soud, když uzavřel, že požadavek určitosti dle § 60 zákoníku práce je dán toliko pro konkrétní a nezaměnitelné vymezení skutku, nikoliv k právnímu posouzení takového jednání.²¹³

V případě vzniku nejasnosti ohledně obsahu právního jednání z hlediska jeho určitosti nebo srozumitelnosti se primárně použijí výkladová pravidla obsažená v občanském zákoníku, avšak pokud ani pomocí výkladu projevu vůle není možné nejasnosti odstranit, je dané právní jednání neplatné. Výkladem

²¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 10. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1132/2023

²¹¹ PUTNA, Mojmir. § 60 [Věcné a formální podmínky platnosti okamžitého zrušení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 417, marg. č. 9.

²¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019

²¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 2. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1164/2005

právního úkonu není povoleno měnit význam a obsah jinak jasného právního úkonu.²¹⁴

6.3. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru

Rozhodne-li se zaměstnavatel či zaměstnanec skončit pracovní poměr okamžitým zrušením, nemohou sami ovlivnit den, kdy pracovní poměr skončí, nýbrž mohou ovlivnit pouze den, kdy bude okamžité zrušení druhé straně pracovního poměru doručeno. Účinky zrušovacího projevu, učiněného v souladu s § 60 zákoníku práce, nastávají ze zákona dnem jeho doručení druhému z účastníků. Vylučuje se, že by tyto zákonné účinky mohl kterýkoliv údaj uvedený ve zrušovacím projevu ovlivnit.²¹⁵

²¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 12. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1467/2004

²¹⁵ PUTNA, Mojmir. § 60 [Věcné a formální podmínky platnosti okamžitého zrušení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 419, marg. č. 9.

7. DORUČOVÁNÍ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Stejně jako obligatorní formální i obsahové náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 60 zákoníku práce je též doručení tohoto jednostranného zrušovacího projevu do vlastních rukou adresáta podmínkou toho, aby mohly nastat jeho kýžené právní následky. Dokud totiž nebylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno, neexistuje. Jak bylo uvedeno v předchozích kapitolách, při skončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením je třeba dodržet zákonem stanovené prekluzivní lhůty, přičemž tyto jsou svou povahou hmotněprávní. Má-li být zrušovací projev učiněn v předepsané lhůtě, je nezbytné, aby před jejím uplynutím byl druhé straně také doručen, nikoliv jen předán k doručení (například podán na poštu). Při doručování okamžitého zrušení pracovního poměru se postupuje podle § 334a až 337 zákoníku práce.²¹⁶

V oblasti doručování do vlastních rukou je nutno zmínit novelu zákoníku práce, provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, které přinesly v této oblasti podstatné změny. Avšak po přibližně 3 letech od nabytí účinnosti předmětné novelizace, prošla oblast doručování opět významnou novelizací, když dne 1. 10. 2023 nabyl většinové účinnosti zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Častá novelizace jistě nekoreluje s požadavkem právní jistoty, jakožto jedním ze základních stavebních kamenů demokratického právního státu, přesto mám za to, že novely přinesly významné zjednodušení procesu doručování a reagovaly na aktuální potřeby doručování, zejména pokud jde o možnost doručení do vlastních rukou prostřednictvím sítě, datové schránky, nebo služby elektronických komunikací – elektronickou poštou. Tyto změny v doručování hodnotím pozitivně, jelikož došlo ke zjednodušení doručování, což ze strany zaměstnavatele má dopad i na větší flexibilitu pracovního práva bez toho, aniž by byla narušena ochranná funkce pracovního práva.

²¹⁶ PUTNA, Mojmir. § 334 [Společné ustanovení o doručování]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomir a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 1506 - 1507, marg. č. 1.

7.1. Zaměstnavatelem

Zaměstnavatel doručuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci jedním ze způsobů uvedených v § 334a odst. 1 zákoníku práce. Doručit toto jednostranné jednání může zaměstnanci předáním na pracovišti zaměstnavatele nebo kdekoli bude zaměstnanec zastížen, prostřednictvím datové schránky, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, anebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.²¹⁷ Zaměstnavatel při doručování zaměstnanci do vlastních rukou může libovolně volit mezi jednotlivými způsoby doručování s tím, že k doručení prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci jejím předáním na svém pracovišti.²¹⁸

Osobní doručování písemnosti na pracovišti zaměstnavatele (dosud bezvýjimečně na prvním místě) má stejnou váhu jako elektronické doručování a osobní doručování na jiném místě. Osobní doručování písemnosti zaměstnavatelem nabízí zaměstnavateli výhodu v tom, že odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít, nastává, oproti doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, fikce doručení a písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl. Zaměstnavatel by však měl být kdykoliv v budoucnu schopen doručení či odmítnutí přijetí písemnosti prokázat. K tomu zpravidla slouží zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec podpisem převzetí listiny potvrdí či na něm svědci či osoby provádějící doručení dosvědčí, že zaměstnanec odmítl okamžité zrušení pracovního poměru převzít.²¹⁹

Je-li okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručováno prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je písemnost třeba opatřit uznávaným elektronickým podpisem. Tento způsob doručování lze využít jen za splnění několika podmínek. Prvně zaměstnanec disponuje elektronickou adresou pro doručování, jež není v dispozici zaměstnavatele, a dále k tomuto způsobu udělil svobodný samostatný informovaný písemný souhlas. Zaměstnanec

²¹⁷ PUTNA, Mojmir. § 334a [Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 1508, marg. č. 6.

²¹⁸ PICHT, Jan a TOMŠEJ, Jakub. *Pracovní právo ve víru změn*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-875-8.

²¹⁹ PUTNA, Mojmir. § 334a [Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 1510, marg. č. 19.

musí být před označením adresy elektronické pošty poučen o všech souvisejících aspektech. Zaměstnanec má možnost tento souhlas kdykoliv písemně odvolat. K prokázání doručení písemného projevu je třeba, aby převzetí zaměstnanec zaměstnavateli potvrdil datovou zprávou, která nemusí být potvrzena elektronickým podpisem, ovšem pokud tak neučiní ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty. Pokud se odeslaná písemnost vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná, považuje se doručení za neúčinné.²²⁰

Doručování prostřednictvím datové schránky upravuje zákoník práce v § 335a tak, že doručení nastává dnem, kdy se zaměstnanec přihlásí do své datové schránky, a pokud tak neučiní do deseti dnů od dodání, nastává účinnost doručení vždy desátým dnem od dodání písemnosti do datové schránky. Na okamžité zrušení pracovního poměru odeslané datovou schránkou zaměstnavatele do datové schránky zaměstnance se hledí, jako kdyby bylo opatřeno elektronicky uznávaným podpisem.²²¹

Je-li písemnost o okamžitém zrušení pracovního poměru doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, musí být zaslána jako doporučená zásilka do vlastních rukou na poslední adresu zaměstnance, jež byla zaměstnavateli sdělena písemně. Doručení se dokládá písemným záznamem o doručení.²²²

7.2. Zaměstnancem

Zaměstnanec může kterékoliv své pracovněprávní nebo jiné jednání doručit zaměstnavateli jakýmkoliv způsobem, jestliže se tak dostane do sféry dispozice zaměstnavatele. Zpravidla se tak však děje osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Pracovní poměr je okamžitě zrušen, a tedy písemnost doručena, dnem, kdy písemnost zaměstnavatel převzal. Obdobně jako zaměstnavatel zaměstnanci, může též zaměstnanec zaměstnavateli doručit písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil, či

²²⁰ § 335 zákoníku práce

²²¹ PUTNA, Mojmir. § 335a [Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím datové schránky]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 1515, marg. č. 3.

²²² § 336 zákoníku práce

prostřednictvím datové schránky, ale i prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.²²³

²²³ § 337 zákoníku práce

8. ODVOLÁNÍ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

V souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru může nastat situace, kdy zaměstnanec či zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr v návalu emocí, a po více racionální úvaze si uvědomí, že chce v pracovním poměru dále pokračovat. Avšak, na rozdíl od rozvázání pracovního poměru výpovědí, nemá zákoník práce výslovné ustanovení o možnosti odvolat okamžité zrušení pracovního poměru a soudní praxe dodatečné odvolání doručeného okamžitého zrušení pracovního poměru nepřipouští. Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017, připomenul, že okamžité zrušení pracovního poměru může být negováno jen dohodou o narovnání stran pracovního poměru nebo pravomocným rozhodnutím soudu, kterým byla určena jeho neplatnost.²²⁴ „*Je tedy zcela nerozhodné, jaké bylo „další chování i stanoviska“ obou stran poté, co projev vůle (rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením) byl již učiněn a doručen druhé straně, nebyla-li na neplatnost tohoto projevu vůle podána žaloba.*“²²⁵

Závěr o nemožnosti odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru je dle mého názoru přímým důsledkem povahy okamžitého zrušení, jakožto institutu, jímž se dá skončit pracovní poměr jen v mimořádných případech, a proto je tak na místě taková zákonná úprava, aby při jeho podání již nebylo možné jej odvolat.

²²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017

²²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5314/2008

9. NEPLATNOST OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Neplatné rozvázání pracovního poměru znamená, že sice došlo k právnímu jednání, v tomto případě k okamžitému zrušení pracovního poměru, ale toto jednání nesplňuje požadavky stanovené zákonem, a proto nemá zamýšlené právní účinky mezi stranami pracovního vztahu. Avšak tato neplatnost je pouze relativní, protože pokud zaměstnavatel či zaměstnanec svého práva nevyužijí a nepodají v prekluzivní lhůtě na příslušný soud žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení, hledí se na okamžité zrušení pracovního poměru, třeba i na objektivně vzato vadné, jako na platné. Neplatné je totiž jen takové rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu.²²⁶

Postup, kterým se strana, s níž byl okamžitě zrušen pracovní poměr, může domoci určení neplatnosti takového jednání, stanoví zákoník práce v ustanoveních § 69 až § 72. Důležité je přesně označit pracovněprávní jednání, na základě kterého má skončit pracovní poměr smluvních stran základního pracovněprávního vztahu.²²⁷ Obrátit se na soud s žalobou o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru přitom lze pouze do dvou měsíců ode dne, kdy mělo ke skončení pracovního poměru dojít doručením okamžitého zrušení, jehož platnost byla žalobou napadena.²²⁸ Jinak se však hledí na nicotná právní jednání, jež měla vést k okamžitému zrušení pracovního poměru, když u těchto se ustanovení § 72 zákoníku práce neuplatní. Neplatné může být jen takové jednání, které není nicotné.

9.1. Neplatné okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele

Považuje-li zaměstnanec okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné, musí to, především pro účel náhrady mzdy, písemně uplatnit u zaměstnavatele a to tak, že ve smyslu § 69 zákoníku práce oznámí zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na dalším zaměstnávání.²²⁹ Poté už je na zaměstnavateli, zda se rozhodne zaměstnanci i nadále přidělovat práci, nebo ne. I kdyby však zaměstnavatel souhlasil a vyzval zaměstnance k nástupu do práce, neznamená to zaměstnavatelův souhlas s neplatností okamžitého zrušení, naopak tato možnost

²²⁶ DRÁPAL, Ljubomír. § 72 [Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, str. 484, marg. č. 1.

²²⁷ Tamtéž, str. 486

²²⁸ § 72 zákoníku práce

²²⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 165

přináší jen jedno z řešení situace do doby rozhodnutí sporu.²³⁰ Není však správná častá domněnka a mylná představa širší veřejnosti o tom, že pro trvání pracovního poměru stačí, když zaměstnanec zaměstnavateli ve smyslu předmětného ustanovení včasné oznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, nýbrž toto může určit jedině soud.²³¹

Pokud soud rozhodne, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné, pak pracovní poměr stále trvá. Nadto je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit náhradu mzdy ode dne, kdy mu bylo doručeno zaměstnancovo oznámení o trvání na zaměstnávání, nebo od data platného ukončení pracovního poměru. Zruší-li zaměstnavatel neplatně pracovní poměr, avšak zaměstnanec mu neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, platí, pokud se strany písemně nedohodnou jinak, že pracovní poměr skončil dohodou ve smyslu § 69 odst. 3 písm. a) nebo b) zákoníku práce.²³²

Na tomto místě bych v souvislosti s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy či platu chtěla poukázat na skutečnost, že od doby, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo do pravomocného rozhodnutí sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, kolikrát uplyne velmi dlouhá doba. Výroční statistická zpráva českého soudnictví za rok 2022 uvedla, že v uvedeném roce trvalo občanskoprávní řízení u obecných soudů v průměru 269 dní.²³³ Též se domnívám, ačkoliv je to jen moje domněnka a nejedná se o ověřený právní názor, že právní zastoupení zaměstnance kolikrát účelově využívá praktiky, kterými prodlouží délku soudního řízení právě z toho důvodu, aby byla náhrada mzdy či platu pro zaměstnance co nejvyšší. Musí však být velmi sebevědomí v tom, že spor vyhrají a bude o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pravomocně rozhodnuto. Advokát například podá v zastoupení svého klienta (zaměstnance) neodůvodněnou žádost o osvobození od soudního poplatku, ačkoliv ví, že jeho klient nemá na osvobození nárok, načež jej přípisem soud vyzve k jejímu

²³⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 9788021080218. str. 364

²³¹ PICHR, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535. str. 295

²³² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 166

²³³ MSp představilo výroční zprávu za rok 2022 i činnost v oblasti legislativy. In: *Advokátní deník*[online]. [cit. 2024-03-19]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2023/09/11/msp-predstavilo-vyrocní-zprávu-za-rok-2022-i-činnost-v-oblasti-legislativy/>

odůvodnění. Po zaslání odůvodněné žádosti o osvobození soudního poplatku pak vezme žádost zpět a požádá soud, aby klienta k zaplacení soudního poplatku vyzval znovu. Pouze popsání manévrování s úhradou soudního poplatku by tak mohlo výrazně prodloužit spor, a tedy i při úspěchu ve věci zvýšit náhradu mzdy. Hodnotím proto velmi pozitivně, že zákoník práce upravuje tzv. moderační právo soudu. Soud totiž může na návrh zaměstnavatele náhradu mzdy nebo platu přiměřeně snížit, především pokud byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde.

9.2. Neplatné okamžité zrušení ze strany zaměstnance

Nesouhlasí-li zaměstnavatel s okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance a domnívá-li se, že je pracovní poměr rozvázán neplatně, má zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby zaměstnanec i nadále konal svou práci.²³⁴ Pokud tak učiní, pracovní poměr trvá i nadále až do doby, než bude o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pravomocně rozhodnuto soudem, k němuž musí zaměstnavatel podat žalobu.

Splnění tohoto předpokladu je určující pro jeho další práva. Pokud totiž zaměstnanec nenastoupí znovu po výzvě zaměstnavatele do práce a nebude tak konat práci podle pracovní smlouvy až do vyřešení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, náleží zaměstnavateli, v případě soudního určení neplatnosti, náhrada vzniklé škody, kterou je povinen uhradit zaměstnanec ode dne doručení oznámení zaměstnavatele, že trvá na dalším výkonu jeho práce.²³⁵

Pokud zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr neplatně, ale zaměstnavatel mu písemně neoznámil, že trvá na tom, aby zaměstnanec u něj nadále pracoval, platí, pokud se strany nedohodnou odlišně, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to ke dni zjištěnému dle § 70 odst. 2 písm. a) nebo b) zákoníku práce.²³⁶

²³⁴ § 70 odst. 1 zákoníku práce

²³⁵ JANŠOVÁ, Marie. § 70 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 291, marg. č. 7.)

²³⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157. str. 166

ZÁVĚR

Tato diplomová práce je věnována problematice okamžitého zrušení pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, se záměrem přiblížit tento institut s důrazem na rozbor konkrétních praktických případů, ve kterých je okamžité zrušení využíváno. Přínosem diplomové práce by tak neměl být pouze dogmatický výklad znění právních předpisů, ale i rozbor platné judikatury českých soudů.

Cílem práce bylo poskytnout komplexní pohled na právní rámec okamžitého zrušení pracovního poměru v České republice, přičemž důraz měl být kladen na rozbor zákonných důvodů, pro které mohou subjekty pracovního poměru okamžitě zrušit pracovní poměr. Věřím, že se mi podařilo stanovené cíle splnit.

Ve své práci jsem postupovala od obecných témat, když jsem úvodní kapitoly věnovala pracovnímu poměru a jeho skončení, až k samotnému jádru práce, tedy k okamžitému zrušení pracovního poměru. Považovala jsem za vhodné ukotvit institut okamžitého zrušení pracovního poměru a dát ho do souvislosti s ostatními instituty, prostřednictvím nichž může dojít ke skončení pracovního poměru. A to už jen z toho důvodu, že je okamžité zrušení pracovního poměru koncipováno jako institut výjimečný a mělo by se k němu přistoupit jen v těch nejzávažnějších případech, kdy není rozumné po zaměstnanci či zaměstnavateli požadovat, aby v pracovním poměru zůstávali i jen jediný den navíc. Zákoník práce jasně vymezuje podmínky, za kterých je možné jednostranným právním úkonem pracovní poměr rozvázat a dalo by se říci, že pro okamžité zrušení jsou tyto podmínky nejpřísnější. Zákonná úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je kogentní, a proto se od ní nedá odchýlit ani dohodou stran, ani jednostranným projevem vůle jednoho ze subjektů pracovního poměru. Zaměstnavatel i zaměstnanec musí okamžité zrušení pracovního poměru provést písemnou formou, jinak se k němu nepřihlíží, a skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a to pod hrozbou neplatnosti. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru pak nastávají dnem doručení druhé straně. Určitý prvek autonomie pak lze spatřovat ve svobodném jednání daného subjektu, kdy tento se může svobodně rozhodnout, zda při naplnění zákonných podmínek pracovní poměr okamžitě zruší, či nikoliv.

Základní vodítko toho, kdy lze tvrdit, že došlo k takové situaci, kdy není možné subjekty pracovního poměru nutit, aby v pracovním poměru setrvaly, poskytují zákonné důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru. Tyto jsou, byly a domnívám se, že vždy budou, koncipovány taxativně. Avšak abstraktní hypotéza ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, kdy může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud tento porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, poskytuje zaměstnavateli určitý stupeň volnosti, neboť on sám může posoudit, zda zaměstnanec porušil pracovní povinnost zvlášť hrubým způsobem, byť při určování neplatnosti tohoto právního jednání vždy posuzuje intenzitu porušení pracovních povinností soud bez ohledu na to, jak skutek klasifikoval zaměstnavatel. Pro abstraktní povahu tohoto ustanovení (vztahujícímu se k porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem) je prakticky nemožné taxativně vymezit všechny možné případy a situace, při kterých by se dle předmětného ustanovení dalo postupovat. Již od historických počátků institutu okamžitého zrušení byl bližší rozbor tohoto ustanovení doménou soudů, a proto není překvapením, že se k němu váže bohatá judikatura. Neustále se rozvíjející moderní svět a rozvoj společenského vnímání s sebou přináší mnoho nových situací, a proto souhlasím s, dalo by se říci, dotvářením ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce soudní praxí. Přesný výčet situací, kdy dochází k porušení povinností zvlášť hrubým způsobem by s sebou totiž, mimo jiné, přinášel i častou potřebu novelizace zákoníku práce. Jediným benefitem této změny by pak byla větší právní jistota zaměstnance, který by věděl, pro které konkrétně definované porušení pracovních povinností s ním může zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zrušit. Je důležité brát v úvahu, že každá změna směřující k prospěchu a ochraně zaměstnanců by měla být provedena s velkým zřetelem a opatrností. Je totiž nezbytné si uvědomit možné negativní dopady na zaměstnavatele, které v konečném posouzení mohou mít vliv i na samotné zaměstnance, které se tím snažíme primárně chránit.

V práci jsem se dále věnovala vymezení druhého důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jakožto i oběma důvodům pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Pozornost jsem zaměřila též na úpravu doručování okamžitého zrušení pracovního poměru, jelikož doručování do vlastních rukou v pracovněprávních

vztazích doznalo novelizací zákonem č. 285/2020 Sb. a zákonem č. 281/2023 Sb., velikých, ale jistě pozitivních změn.

Právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru hodnotím, i přes některé výtky, jako zdařilou a v praxi použitelnou, což prokazuje i fakt, že se úprava tohoto institutu desítky let prakticky nezměnila.

RESUMÉ

The thesis focuses on the topic of immediate termination of employment as a means of resolving crisis situations between an employee and an employer in cases where it is no longer fair to require both parties to continue the employment relationship.

This thesis consists of nine chapters. The first two chapters define basic terms such as employment relationship, termination of employment, and the concept of flexicurity, which are interwoven throughout the work. It describes the methods listed in § 48 of the Labor Code by which an employment relationship can be terminated.

The subsequent chapter delves into immediate termination of employment, providing a general overview of its basic characteristics and giving a historical overview of the development of this institution.

Chapters four and five are the most extensive, as they outline the reasons for which an employment relationship can be terminated immediately, primarily in light of the case law, mostly from the Supreme Court of the Czech Republic. Immediate termination of an employment relationship can be initiated by both parties, by the employee as well as by the employer, always for different legal reasons. Employer-initiated immediate termination can occur due to an employee's final criminal conviction and sentencing to an unconditional term of imprisonment, or for the employee's gross violation of work duties. Due to the protective function of labor law, the employer cannot terminate the employment relationship with a pregnant employee, an employee on maternity leave, an employee on paternity leave, or an employee on parental leave. An employee can use the institute of immediate termination of employment due to their unfavorable health condition and due to the employer's failure to pay wages or salary to the employee. Both chapters four and five also cover the deadlines that must be adhered to for the application of immediate termination of employment.

Chapter six of this thesis defines the material and formal requirements of immediate termination of employment, such as the mandatory written form and sufficient definition of the reason for immediate termination of employment. It states that the effects of immediate termination of employment occur upon its delivery.

The next chapter deals with the delivery of immediate termination of employment in the context of the amendment to the Labor Code introduced by Act No. 281/2023 Coll. It is divided into two parts, with the first focusing on the delivery of immediate termination of employment by the employer and the second part on the delivery by the employee.

The eighth chapter discusses the possibility, or rather the impossibility, of appealing against immediate termination of employment.

The final chapter outlines the possibility of challenging the invalidity of termination of employment by immediate termination in court.

The conclusion focuses on summarizing the current legal framework for immediate termination of employment and evaluates the suitability of this legal form in relation to the necessity of enhancing flexibility in the employment relationship

The outcome of this diploma thesis is a thorough examination of the immediate termination of employment, serving as a valuable resource for deeper exploration of this subject. The thesis provides extensive information on the legal regulation of immediate termination of employment in the Czech Republic.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie a učebnice:

- BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BLAŽEK, Michal. *Nová idea soukromého pracovního práva*. Beckova edice právní instituty. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-915-0.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-886-4.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 9788021080218.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 9788073809157.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3.
- MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upr. vyd. Praha: Linde, 1999. ISBN 80-7201-167-7.
- MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5.
- PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub. *Pracovní právo ve víru změn*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-875-8.
- PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 9788074008535.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9.

- TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-304-4.
- TOMŠEJ, Jakub; MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik (ed.). *Aktuální otázky závislé práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019. ISBN 978-80-87975-87-9.

Články, elektronické komentáře k zákoníku práce, internetové zdroje:

- Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015.
- Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019.
- Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023.
- Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o. Skončení pracovního poměru - Výpověď. Online. *Práce a mzda*. 2018. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/pracovni-situace/6526/vypoved>.
- FETTER, Richard. Rozvázání pracovního poměru za neomluvené absence. Online. In: © EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/rozvazani-pracovniho-pomeru-za-neomluvene-absence-109604.html>.
- Gefeuert, weil er sein E-Auto in der Firma auflud. In: *Bild* [online]. [cit. 2024-03-17]. Dostupné z: <https://www.bild.de/regional/duesseldorf/duesseldorf-aktuell/duisburg-rezeptionist-wegen-40-cent-lade-strom-gefeuert-86479614.bild.html>
- Havelková, B. Pracovní právo. In Bobek, M. – Molek, P. – Šimíček, V. (eds) *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009. Přístupné na http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/17_478-512_komunistickepravo-cz_Havelkova_Pracovni-pravo.pdf
- JOUZA, Ladislav. Je možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou více než třikrát? Online. *Advokátní deník*. 2021. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/06/16/je-mozne-uzavrit-pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-vice-nez-trikrat/>.

- *Kocourek, J., Dobřichovský T.* Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020.
- KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges. ASPI_ID KO262I2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
- MAULWURF, Adolf. Okamžité zrušení pracovního poměru pro neomluvené absence v celkové délce 3 dnů. Online. In: © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-pro-neomluvene-absence-v-celkove-delce-3-dnu-3-pracovnich-smen-112816.html>.
- MOKRENOVÁ, Lucie. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Online. © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz. 2016. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele-100272.html>.
- MSp představilo výroční zprávu za rok 2022 i činnost v oblasti legislativy. In: *Advokátní deník*[online]. [cit. 2024-03-19]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2023/09/11/msp-predstavilo-vyrocní-zpravu-za-rok-2022-i-cinnost-v-oblasti-legislativy/>
- PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
- RADOVÁ, Eva a KOLÁŘÍKOVÁ, Tereza. Okamžité zrušení pracovního poměru v judikatuře českých soudů. Online. Právní prostor. 2020. Dostupné z: <https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-v-judikature-ceskych-soudu>.
- Skončení pracovního poměru. Online. In: . Masarykova univerzita v Brně. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola8.htm>. [cit. 2024-02-18].
- STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Ochranná doba v pracovním právu. Online. Personální a sociálně právní kartotéka. 2019, č. 11/2019. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/9974/ochranna-doba-v-pracovnim-pravu>. [cit. 2024-02-22].

- SVOBODA, Jiří a Michal SMEJKAL. K okamžitému zrušení pracovního poměru. In: © *EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo* | www.epravo.cz [online]. [cit. 2024-03-14]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/k-okamzitemu-zruseni-pracovniho-pomeru-114047.html#_ftnref9
- Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022.
- Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace).* Praha: C. H. Beck, 2020.

Právní předpisy:

- Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Všeobecný občanský zákoník z ruku 1811(ABGB)
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Judikatura:

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 19. 1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92
- Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze de 29. 5. 1995, sp. zn. 15 Co 233/1995
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2000, sp. zn. 21 Cdo 323/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 544/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2676/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004 sp. zn. 21 Cdo 966/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 12. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1467/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 2. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1164/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 689/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2709/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4781/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.12.2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5314/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 266/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3635/2016

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018
- Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 18. 6. 2019, sp. zn. III.ÚS 3794/18
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1440/2020
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2555/2021
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 10. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1132/2023