

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Autor práce: Richard Šnajdr
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: Kombinovaná
Vedoucí práce: JUDr. Ondřej Šoka
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2013

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce JUDr. Ondřeji Šokovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Zároveň děkuji JUDr. Aleně Lajbnerové za cenné rady.

ABSTRAKT

ŠNAJDR, R. *Skončení pracovního poměru : bakalářská práce*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2013. 58 s. Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Ondřej Šoka.

Klíčová slova: rozvázání pracovního poměru, výpověď, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Bakalářská práce popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru a definuje podmínky, které musí být podle zákona splněny, aby skončení pracovního poměru bylo platné. Práce hodnotí nároky, vznikající účastníkům pracovněprávních vztahů při takovém rozvázání pracovního poměru. Je zaměřena na ochranu zaměstnanců a možnost jejich obrany při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Pozornost je věnována nalezení právní úpravy v příslušných ustanoveních zákonů včetně soudní judikatury za účelem posílení právního vědomí účastníků pracovněprávních vztahů. V práci je rovněž porovnána právní úprava skončení pracovního poměru před novelou zákoníku práce a po jeho novele.

ABSTRACT

ŠNAJDR, R. *Termination of employment contract* : Bachelor Thesis. České Budějovice : The College of European and Regional Studies, 2013, 58 p. Thesis Supervisor: JUDr. Ondřej Šoka

Keywords: employee, employer, given notice, giving or being, labor law, termination of employment.

Bachelor thesis describes different ways of termination of employment and defines the conditions that must be met by Czech Labour law for the termination of employment to be valid. The thesis evaluates legal claims emerging to the participants in case of termination of employment. It aims to protect employees and offers them the possibilities to defend against termination of employment being given by the employer. Attention is paid to finding legislative regulations in the relevant provisions of law, including case law to strengthen the legal awareness of the participants in employment labour-law relation. The thesis also compares legislation of termination of employment before and after the amendment of the Labour Code.

Obsah

Úvod.....	7
1 Cíl a metodika	9
2 Právní úprava skončení pracovního poměru	11
2.1 Jednotlivé druhy rozvázání pracovního poměru	11
2.2 Právní úkony účastníků, které směřují ke skončení pracovního poměru	12
2.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	12
2.2.2 Rozvázání pracovního poměru výpovědí.....	13
2.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	20
2.2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	21
2.2.5 Hromadné propouštění	22
2.2.6 Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	23
2.3 Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru	24
2.3.1 Uplynutí dohodnuté doby.....	24
2.3.2 Smrt zaměstnance	25
2.3.3 Smrt zaměstnavatele	26
2.3.4 Dosažení věku zakládajícího nárok na starobní důchod	26
2.4 Zvláštní případy skončení pracovního poměru.....	27
2.4.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu.....	27
2.4.2 Skončení pracovního poměru, který byl uzavřen jmenováním.....	27
2.5 Potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek	28
3 Právní pomoc a ochrana zaměstnanců při skončení pracovního poměru zaměstnavatelem	30
4 Pomoc Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky Příbram – kontaktního pracoviště Příbram při skončení pracovního poměru občanům příbramského regionu..	37
5 Právní úprava skončení pracovního poměru před novelou zákoníku práce a po jeho novele.....	41
6 Příklady nesprávného rozvázání pracovního poměru z pohledu soudní judikatury..	46
Závěr	54
Seznam použitých zdrojů	56
Seznam tabulek	58

Úvod

Úprava skončení pracovního poměru je zakotvena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Smyslem této nové právní úpravy byla větší liberalizace pracovněprávních vztahů, zejména prolomení rigidní zásady, že to, co nebylo zákoníkem práce výslovně dovoleno, bylo zakázáno. Nový zákoník práce je založen na principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a poskytuje tak účastníkům pracovněprávních vztahů větší smluvní volnost. V jeho úvodních ustanoveních je obsaženo základní interpretační pravidlo, od kterých jeho norem se nelze při smluvní úpravě odchýlit. Není to již relativně samostatný právní předpis, je vázán na občanský zákoník, jehož normy se dle zásady subsidiarity použijí na pracovněprávní vztahy až tehdy, když zákoník práce sám příslušné otázky neupravuje.

Zákoník práce vychází z potřeby stability zaměstnání pro ty zaměstnance, kteří si vzorně plní svoje pracovní povinnosti, které vyplývají z uzavřeného pracovního poměru. Zároveň umožňuje v případě potřeby změny pracovní poměr kdykoli rozvázat, a to z jakýchkoli důvodů, popř. bez uvedení důvodu. Na druhé straně se vychází rovněž i z potřeb zaměstnavatelů a zákoník práce jim umožňuje rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci tak, aby je nebyli nuceni zaměstnávat nadbytečně, pokud pro ně nemají uplatnění, nebo v případě porušení pracovní kázně, neuspokojivých pracovních výsledků apod. Skončení pracovního poměru má pro zaměstnance nepříznivé následky v tom smyslu, že dochází ke ztrátě odměny za vykonanou práci, a tím ke snížení hmotného zabezpečení jeho rodiny, rovněž má i nepříznivé společenské a psychologické aspekty. Z těchto důvodů poskytuje právní úprava ochranu zaměstnancům před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana spočívá zejména v tom, že zaměstnavatel nemůže jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem z jiných důvodů, než které jsou taxativně uvedeny v zákoníku práce a nemůže s výjimkami stanovenými zákonem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době. Zde se jedná zejména o období, kdy je zaměstnanec v obtížné sociální situaci, jako je např. dočasná pracovní neschopnost apod.

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu - pracovního poměru. Zánik tohoto pracovního poměru však nemusí znamenat zánik práv a povinností mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Tato práva a povinnosti

se zejména týkají odměňování a náhrady škody, tedy peněžitých plnění. Patří sem rovněž i povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství, ochrany osobních údajů.¹

V českém pracovním právu jsou stanoveny různé právní způsoby skončení pracovního poměru. Přestože u všech nacházíme shodný cíl, neboť všechny směřují ke skončení pracovního poměru, existují podstatné rozdíly v jejich právní povaze i v jednotlivých právních následcích, které způsobují. Vzhledem k tomu rozlišujeme jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, které v podstatě můžeme třídit na právní úkony účastníků pracovního poměru, právní události a úřední rozhodnutí.

Převážná část práce bude věnována jednotlivým právním aspektům ukončení pracovního poměru, ať již z jakéhokoli důvodu a jeho dopadům jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Pozornost bude věnována zejména právní ochraně zaměstnanců a možnostem jejich obrany při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je třeba vymezit prostor i výsledkům statistiky ÚP Příbram, co se týče způsobu rozvázání pracovního poměru v příbramském regionu v návaznosti na nárok na podporu v nezaměstnanosti a možnostem následného pracovního uplatnění osob, u kterých došlo ke ztrátě zaměstnání. V menší míře se práce dotkne srovnání právní úpravy před novelou zákoníku práce a po novele zák. č.262/2006 Sb., zákoník práce.

¹ BÉLINA, M. *Pracovní právo*. Praha, 2010, s. 228.

1 Cíl a metodika

Cílem práce je definovat jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru a zhodnotit, jaké nároky vznikají účastníkům pracovního poměru při takovém rozvázání. Dílčím cílem je definovat podmínky, které podle zákona musí být splněny, aby skončení pracovního poměru bylo platné.

Teoreticko – metodická analýza základního problému, který bude v bakalářské práci řešen, bude vycházet z právní úpravy rozvázání pracovního poměru. Ta je přehledně obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Mezi další prameny, ze kterých bylo čerpáno, patří odborná literatura, která je konkretizována v seznamu odborné literatury. I přes poměrně podrobnou právní úpravu dochází stále na straně účastníků pracovněprávních vztahů k nepochopení příslušných zákonných ustanovení. Nesprávná aplikace často vede ke vzniku soudních sporů, což pro sporné strany představuje zbytečně vynaložené finanční náklady. Práce bude vycházet z analýzy jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a komparativní metodou budou porovnány následné nároky účastníků pracovněprávních vztahů.

První kapitola bakalářské práce stanoví cíl a uvádí metody použité k dosažení cíle.

Druhá kapitola je věnována jednotlivým druhům rozvázání pracovního poměru s dílčím cílem definování podmínek, které musí být splněny dle zákona, aby skončení pracovního poměru bylo platné. Zde bude použita metoda analýzy a komparace. Právní úpravu jednotlivých druhů skončení pracovního poměru nalezneme v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Třetí kapitola upravuje právní ochranu zaměstnanců a možnost jejich obrany při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Dílčím cílem této kapitoly je nalezení právní úpravy v příslušných ustanoveních zákonů včetně soudní judikatury za účelem posílení právního vědomí účastníků pracovněprávních vztahů. Metoda, použitá v této kapitole, je metoda analýzy, syntézy a komparace. Základní právní úprava je obsažena opět v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Ve čtvrté kapitole je zpracována statistika Úřadu práce Příbram vzhledem ke způsobu rozvázání pracovního poměru v příbramském regionu v návaznosti na nárok

na podporu v nezaměstnanosti. Dílčím cílem je zhodnotit možnost znovu zapojení se do pracovního procesu s využitím pomoci Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Příbrami pomocí rekvalifikací, vytváření nových pracovních míst, aktivní politikou zaměstnanosti apod. Daný dílčí cíl se naplní metodou analýzy.

V páté kapitole se porovnává právní úprava skončení pracovního poměru před novelou zákoníku práce a po jeho novele metodou komparace s cílem vysvětlit účel nové právní úpravy.

V šesté kapitole jsou uvedeny příklady nesprávného rozvázání pracovního poměru z pohledu soudní judikatury.

2 Právní úprava skončení pracovního poměru

Úprava skončení pracovního poměru je zakotvena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Smyslem této nové právní úpravy byla větší liberalizace pracovněprávních vztahů, zejména prolomení rigidní zásady, že to, co nebylo zákoníkem práce výslovně dovoleno, bylo zakázáno. Nový zákoník práce je založen na principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a poskytuje tak účastníkům pracovněprávních vztahů větší smluvní volnost. V jeho úvodních ustanoveních je obsaženo základní interpretační pravidlo, od kterých jeho norem se nelze při smluvní úpravě odchýlit. Není to již relativně samostatný právní předpis, je vázán na občanský zákoník, jehož normy se dle zásady subsidiarity použijí na pracovněprávní vztahy až tehdy, když zákoník práce sám příslušné otázky neupravuje. Právní účinky skončení pracovního poměru nemohou nastat ani v případě faktického ukončení pracovní činnosti, pokud nebyly zároveň dodrženy zákonem stanovené požadavky platného skončení pracovního poměru.²

2.1 Jednotlivé druhy rozvázání pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru může dojít jednak právním úkonem, směřujícím k rozvázání pracovního poměru dohodou – tzn. dvoustranným právním úkonem, dále výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době jako jednostranného právního úkonu. Pracovní poměr může skončit rovněž uplynutím sjednané doby jeho trvání. Dalšími případy skončení pracovního poměru je skončení ze zákona v případě pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti. V těchto případech končí pracovní poměr většinou dnem, kdy končí jejich pobyt na území České republiky nebo dnem právní moci rozsudku, který ukládá těmto osobám trest vyhoštění z České republiky. Pracovní poměr ze zákona zaniká smrtí zaměstnance, ale nezaniká v případě zániku zaměstnavatele, zde u některých případů, stanovených zákonem, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele. Výše uvedené případy skončení pracovního poměru, tzn. buď na základě příslušného právního úkonu, nebo jeho skončení jiným z vymezených způsobů, mají vliv na případné spory o skončení pracovního poměru, co se týče lhůty k uplatnění návrhu u soudu, a na nároky

² SOUČKOVÁ, M. *Vznik, změna a skončení pracovního poměru v soudní praxi*. Praha, 1997, s. 14.

z neplatného rozvázání pracovního poměru. Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel rovněž povinen respektovat působnost odborových orgánů. Zaměstnavatel má povinnost vydat potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.

2.2 Právní úkony účastníků, které směřují ke skončení pracovního poměru

Právní úprava věnuje úkonům, na jejichž základě dochází k rozvázání pracovního poměru, mimořádnou pozornost. Proto musí být velmi podrobně upraveny všechny jejich náležitosti i právní důsledky, které z nich vyplývají.

Rozlišujeme právní úkony dvoustranné, jimiž rozumíme projev shodné vůle obou účastníků pracovní poměr ukončit a právní úkony jednostranné, kdy jedna strana má zájem na ukončení pracovního poměru, druhá na jeho pokračování. Obecně lze konstatovat, že jediným dvoustranným právním úkonem, který směřuje k rozvázání pracovního poměru, je dohoda o rozvázání pracovního poměru. U všech ostatních případech se jedná o právní úkony jednostranné.

2.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru. Znamená to, že tímto způsobem může pracovní poměr skončit, jen pokud s tím na návrh jednoho účastníka pracovního poměru vysloví souhlas druhý účastník, a to ve lhůtě určené v návrhu. Návrh musí obsahovat podstatné náležitosti dohody. Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.³ Zákoník práce nevyžaduje nezbytně uvést v dohodě důvod rozvázání pracovního poměru s výjimkou případů, kdy na tom zaměstnanec trvá. Co se týče platnosti skončení pracovního poměru dohodou, dnes již neplatí, že pokud zaměstnanec podá návrh na skončení pracovního poměru a zaměstnavatel zůstane nečinný (neodpoví ve lhůtě 15- ti dnů), dohoda je přijata. Pokud se tedy nyní zaměstnavatel k návrhu zaměstnance na rozvázání pracovního poměru nevyjádří, pracovní poměr trvá i nadále. Na sjednání dohody o skončení pracovního poměru se vztahují v současné době obecné zásady o sjednávání

³ KOTTNAUER, A., ŠTALMACH, P. *Lexikon pracovního práva*. Ostrava, 1996, s. 31.

smluv. To znamená, že návrh dohody o skončení pracovního poměru musí být přijat bez zbytečného odkladu – při osobním jednání ihned, v písemné podobě v co nejkratší době. Konkrétní datum nemusí být v dohodě přímo uvedeno, nicméně doba skončení pracovního poměru musí být určena tak, aby nevznikla pochybnost o sjednaném dni, kterým má pracovní poměr končit. Pro příklad lze uvést skončení určitých prací, návrat zaměstnankyně z mateřské dovolené a podobně. Pro tento způsob rozvázání pracovního poměru neplatí žádná omezení a neplatí žádné ochranné doby, tzn. pracovní poměr může skončit dohodou i v době, kdy je zaměstnanec v pracovní neschopnosti.⁴ Zákoník práce stanoví, že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí mít obligatorně písemnou smlouvu, přičemž každá ze smluvních stran musí dostat jedno zpracování dohody o rozvázání pracovního poměru. Písemná forma je zde zákonem závazně stanovena a její nedodržení způsobuje neplatnost takového rozvázání pracovního poměru.⁵

Jak již bylo uvedeno, důvod rozvázání nemusí být v dohodě uveden, nicméně je zde vhodné poukázat na návaznost na případnou evidenci na úřadu práce. Zaměstnanec, který nemá nové zaměstnání a po ukončení pracovního poměru se stane uchazečem o zaměstnání, musí při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti prokazovat, že pro skončení pracovního poměru měl vážné důvody, za které lze považovat např. důvody zdravotní, organizační apod. V případě, že uchazeč o zaměstnání vážný důvod neprokáže, má nárok na sníženou výměru podpory. Tuto skutečnost je proto třeba při případném rozhodování o ukončení pracovního poměru mít na paměti.

2.2.2 Rozvázání pracovního poměru výpovědí

Výpověď je jednostranným právním úkonem, který může učinit zaměstnavatel i zaměstnanec a v tomto případě pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je časový úsek, jehož uplynutím pracovní poměr končí. Její běh a skončení vyplývají přímo ze zákona, nemusí být proto ve výpovědi výslovně uvedena. Pokud některá ze smluvních stran pracovního poměru podá výpověď, výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje

⁴ JAKUBKA, J. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha, 2000, s. 80.

⁵ GALVAS, M. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno, 2007, s. 48.

po doručení výpovědi a končí zpravidla uplynutím posledního dne příštího měsíce.⁶ Výpovědní doba musí být stejná pro oba účastníky a činí nejméně dva měsíce. Zákoník práce zde stanoví její minimální délku, přičemž horní hranice není nijak omezena a záleží pouze na dohodě obou účastníků, jakou délku výpovědní doby si sjednají. Platí zde pouze podmínka, že taková dohoda musí být písemná a délka výpovědní doby musí být pro obě strany stejná. Výpovědní doba nezačíná plynout ihned po doručení výpovědi druhé straně, ale její počátek je stanoven na první den měsíce následujícího po jejím doručení. Ke skončení pracovního poměru tedy dochází až po určité době po projevu vůle jedné strany a předání straně druhé.

Jak již bylo uvedeno, výpověď může být dána jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, přičemž na rozdíl od délky výpovědní doby, která je pro obě strany stejná, platí pro další postup účastníků odlišná pravidla. Zaměstnanec je organizačně podřízený zaměstnavateli a koná závislou práci. To znamená, že musí plnit jeho pokyny, vykonávat přidělenou práci, a to v místě, čase a způsobem jím určeným. V tomto případě zákon vychází vstříc zaměstnanci a umožňuje mu jednostranné ukončení tohoto vztahu bez udání věcných důvodů. Záleží pouze na zaměstnanci, zda nějaký důvod ve výpovědi uvede nebo podáním výpovědi pouze projeví svou vůli u zaměstnavatele již nepracovat, aniž by uváděl, proč tak činí. Zde je vhodné připomenout, že obdobně jako u rozvázání pracovního poměru dohodou by zaměstnanec, který po ukončení pracovního poměru nenastoupí do jiného zaměstnání, ale půjde na úřad práce, měl dobře rozvážit, zda důvod uvede či nikoliv. Pokud totiž zaměstnanec jako uchazeč o zaměstnání skončí pracovní poměr sám, tzn. výpovědí bez vážných důvodů, má nárok na podporu v nezaměstnanosti v nižší výměře. Proto lze jen doporučit, aby zaměstnanec, který se následně po ukončení pracovního poměru zaeviduje na úřad práce, již ve své výpovědi vážný důvod uvedl (např. zdravotní nevhodnost zaměstnání potvrzená lékařem, nutnost zabezpečení docházky dítěte do školy, špatné dopravní spojení apod.).

Odlišně je pak upraveno jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Na zaměstnance se pohlíží jako na slabší stranu pracovního poměru a důležitou úlohu zde sehrává ochrana stability zaměstnání zaměstnance.⁷ Z tohoto důvodu není možné rozvázat ze strany zaměstnavatele jednostranně pracovní poměr, pokud se zdárně realizuje a pro možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď platí

⁶ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. Plzeň, 2011, s. 178.

⁷ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. Plzeň, 2011, s. 178.

přísnější zákonná pravidla. Právním předpisem jsou taxativně stanoveny výpovědní důvody, čímž jsou možnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele podstatně omezeny. Zaměstnavatel tedy při dání výpovědi musí použít některý z důvodů stanovených zákonem, nemůže použít důvody jiné nebo dokonce dát výpověď bezdůvodně. Takovou možnost má pouze zaměstnanec, zaměstnavatel nikoliv. Obecně lze říci, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v případě, kdy není možné další zdárné fungování pracovněprávního vztahu. Vzhledem ke svému „slabšímu“ postavení v pracovním poměru je zaměstnanec chráněn po určitou dobu, která trvá od podání výpovědi do uplynutí výpovědní doby, kdy jeho příjem mu po toto období zůstává zachován. Uvedená ochrana ze strany zákona je zabezpečována zejména z důvodu finanční podpory fyzické osoby při rozvázání pracovního poměru. Děje se tak ze strany zaměstnavatele (např. náhrada mzdy při nepřidělování práce po výpovědní dobu, odstupné), tak ze strany státu po ukončení zaměstnání – rekvalifikace, podpora v nezaměstnanosti, zabezpečení vzdělávání, hledání nového zaměstnání apod. Běh výpovědní doby je na druhou stranu výhodný i pro zaměstnavatele, který ji může využít k organizačnímu a administrativnímu řešení situace a zejména k výběru nového zaměstnance.

Z formálního pohledu musí být výpověď učiněna písemně, jinak je neplatná. Výpověď, resp. její účinky nastávají doručením druhé straně. Doručuje se jak na pracovišti, tak na jiném místě, pokud je zde adresát zastížen. Doručit je možno rovněž elektronickou cestou, v tomto případě však musí být dokument podepsán elektronickým podpisem. Doručovat je možno rovněž prostřednictvím poštovní služby. Zákoník práce řeší i případy, kdy zaměstnanec odmítá výpověď převzít nebo si výpověď zaslanou poštou nevyzvedne v domnění, že tímto způsobem zabrání skončení pracovního poměru. Uvedené jednání je však pro právní účinky výpovědi bezpředmětné a zákoník práce na případy nečinnosti zaměstnance pamatuje. Pokud tedy zaměstnanec odmítne výpověď převzít, platí právní fikce, že výpověď je doručena dnem, kdy ji zaměstnanec odmítl převzít. Pokud je výpověď zaměstnanci zasílána poštou a zaměstnanec si zásilku nevyzvedne do 10 pracovních dnů od uložení na poště, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Zaměstnanec doručuje zaměstnavateli rovněž buď osobním předáním na pracovišti, rovněž lze doručit prostřednictvím sítě s připojením elektronického podpisu nebo poštou. Právní úprava doručování za strany zaměstnance je však nedostatečná v případech, kdy zaměstnavatel

nekomunikuje, v sídle nebo místě podnikání se nezdržuje a zaměstnanec tak má ztíženou možnost svou výpověď doručit. Pokud zaměstnanec zašle výpověď poštou a zaměstnavatel je nečinný a zásilku si nepřevzme, zákoník práce neobsahuje ustanovení, kdy se zásilka považuje za doručenu. Toto ustanovení je uvedeno pouze pro případy, kdy zaměstnavatel doručuje zaměstnanci. V praxi tak nastávají situace, kdy se zaměstnanec vrací do zaměstnání po delší nepřítomnosti, např. zaměstnankyně po rodičovské dovolené a zaměstnavatel již činnost neprovozuje a komunikace s ním je nemožná. V tomto případě musí iniciativu ke skončení pracovního poměru vyvinout zaměstnanec, přičemž, jak je výše uvedeno, doručení výpovědi je poměrně obtížné.

Pokud srovnáme právní úpravu tohoto institutu u nás a v jiných zemích Evropy, pak dojdeme k závěru, že délka výpovědní doby v mnoha zemích Evropy je přímo úměrná době trvání pracovního poměru. Tedy zjednodušeně řečeno, čím delší pracovní poměr, tím delší je výpovědní doba. Je určitě třeba hledat určitý kompromis a jako prvek ochrany se přiklánět spíše k finanční kompenzaci než k prodlužování pracovního poměru, pokud jedna ze stran projeví svoji vůli tento vztah ukončit.

Právní úprava výpovědi se výrazně liší v závislosti na tom, zda je podána ze strany zaměstnance či ze strany zaměstnavatele. Pokud podá výpověď zaměstnanec, nemusí uvést jakýkoli důvod. Jiná situace nastává v případě, že výpověď podá zaměstnavatel. Právní úpravou je zaměstnanec chráněn před neodůvodněným rozvázáním pracovního poměru. Zákon v tomto případě chrání stabilitu pracovního poměru, chrání jistoty zaměstnance. Tyto právní a sociální jistoty se týkají všech zaměstnanců. Důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, jsou taxativně uvedeny v § 52 zákoníku práce. Jedná se o tyto důvody:⁸

- a) Organizační důvody – zde je zahrnuto ust. § 52 písm. a) - c) zákoníku práce, kdy se ruší či přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, patří sem rovněž nadbytečnost zaměstnance, pokud tak rozhodne zaměstnavatel nebo příslušný orgán v případě změny jeho úkolů. Jedná se tedy o případy, kdy se se zaměstnavatelem děje něco navenek nebo v případě nadbytečnosti zaměstnance existuje příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Rozhodnutí o tom, který ze zaměstnanců je nadbytečný, je výhradně v pravomoci zaměstnavatele a jeho rozhodnutí nemůže v této věci přezkoumávat ani soud. Aby byly splněny zákonné

⁸ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce*, Olomouc, 2012, s. 121.

podmínky pro nadbytečnost a následnou možnost dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, musí skutečně dojít ke zrušení zaměstnancova místa. Pracovní místo může zaměstnavatel obnovit tehdy, pokud se změní skutečnosti, na základě kterých bylo rozhodnuto o organizačních změnách. Při výpovědi z organizačních změn náleží zaměstnanci právo na odstupné, jehož výše se oproti předchozí právní úpravě liší podle doby trvání zaměstnání. Podrobnější vysvětlení je podáno v kapitole 5 zabývající se porovnáním dosavadní právní úpravy rozvázání pracovního poměru a právní úpravy po novele.

- b) Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance – zahrnuje ust. § 52 písm. d), e) zákoníku práce. Vychází se z lékařského posudku zaměstnance a jeho zdravotní nezpůsobilosti. Rozhodne tedy lékař, zda je zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopen danou práci vykonávat.
- c) Zaměstnanec nesplňuje předpoklady nebo požadavky pro výkon práce – upravuje ust. § 52 písm. f) zákoníku práce. Zde spočívají výpovědní důvody v osobě zaměstnance. Týkají se schopností zaměstnance, včetně pracovních výsledků a také jeho chování, resp. porušování povinností. Předpoklady zaměstnance stanoví právní předpis. V tomto případě se jedná o zvláštní zákony a prováděcí předpisy (např. vyučení, vzdělání apod.). Požadavky stanoví zaměstnavatel a tyto by měly být pro danou práci přiměřené. Při požadavku, který vznikne v době trvání pracovního poměru, by měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci přiměřenou lhůtu k získání tohoto nového požadavku. Patří sem i neuspokojivé pracovní výsledky. Zaměstnavatel však musí dokázat a doložit, že daný úkol uložil a zaměstnanec jej nesplnil. Pokud chce dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky, je třeba jej na možnost výpovědi předem písemně upozornit. Upozornění musí být dáno v posledních 12- ti měsících a výpověď může být zaměstnanci dána, pokud na výtky nereagoval a nedostatky v přiměřené době neodstranil.
- d) Důvody, které zakládají možnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností, které vyplývají z právních předpisů a vztahují se k práci, kterou zaměstnanec vykonává (ust. § 52 písm. g) nebo k jiné povinnosti, kterou zaměstnanec zvlášť hrubým

způsobem poruší (ust. § 52 písm. h).⁹ Základním a podstatným znakem důvodu výpovědi je zavinění zaměstnance. Pojem porušení povinností tedy nahradil původní pojem pracovní kázeň. Porušením povinností rozumíme porušení zákoníku práce, dalších zákonů, prováděcích předpisů, vnitřních předpisů a pokynů zaměstnavatele. Nejčastěji se jedná o pozdní příchody, nedodržování pracovní doby, neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele, požívání alkoholu na pracovišti apod. Intenzita porušení povinností je vždy dána individuálním posouzením konkrétního případu, nelze ji stanovit obecně. V praxi se dá velmi obtížně určit a posoudit, zda se jedná o porušení pracovních povinností méně závažné, závažné nebo zvláště hrubým způsobem. V těchto případech se posuzují různé okolnosti případu, přihlíží se k osobě zaměstnance, dosavadnímu plnění pracovních úkolů, míře zavinění, k důsledkům porušení povinností, zda zaměstnanec způsobil škodu a jakou apod. Zákoník práce ve svém ustanovení § 61 stanoví povinnost zaměstnavatele projednat výpověď předem s odborovou organizací, což v praxi znamená, že odborové organizaci sdělí svůj záměr skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí a vyslechne jeho názor, kterým však není nijak vázán. Zvláštní ochrana zde platí pro členy orgánu odborové organizace, kde nestačí projednání s odborovým orgánem, ale zaměstnavatel může takovému zaměstnanci dát výpověď jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, v opačném případě je taková výpověď neplatná. Pokud odborová organizace odmítne k výpovědi dát souhlas, je taková výpověď neplatná, ovšem při případném soudním sporu může soud shledat, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (např. pokud je dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý k výkonu práce) a výpověď může být uznána za platnou.

Zaměstnavatel musí ve výpovědi uvést nejen zákonné ustanovení, na základě kterého výpověď dává, ale důvod musí i skutkově popsat, např. k jakým došlo organizačním změnám, jakého konkrétního porušení pracovní kázně se zaměstnanec dopustil apod. Při případném soudním sporu by absence skutkového vymezení byla důvodem pro určení neplatnosti výpovědi. Odvolat doručenou výpověď lze pouze se souhlasem druhé strany, přičemž jak odvolání, tak souhlas s takovým odvoláním

⁹ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce*, Olomouc, 2012, s. 125.

musí být písemné. V některých životních situacích může nastat případ, kdy výpověď ve své podstatě oprávněná se stává sociálně nežádoucí. Zákoník práce v tomto období, které se nazývá ochrannou dobou, chrání zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V praxi se jedná o tyto případy:¹⁰

- Zaměstnanec je uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz
- Zaměstnanec je povolán k výkonu vojenského cvičení
- Zaměstnanec je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce
- Zaměstnankyně je těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou
- Zaměstnanec, který pracuje v noci, je uznán dočasně nezpůsobilým pro tuto práci

Pro všechny tyto případy, kdy běží ochranná doba, by byla výpověď daná zaměstnanci ze strany zaměstnavatele neplatná. Jiná situace nastává v případě, když byla výpověď dána před počátkem ochranné doby a má končit v této době. Pak je výpověď platná, ale ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Když nastane výše uvedený případ, končí pracovní poměr uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby.

„Výše uvedená ochrana před výpovědí, včetně prodlužování doby trvání pracovního poměru, je prolomena následným připouštěním výpovědi pro některé výpovědní důvody, při nichž není možné požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jedná se zejména o tzv. vnější organizační změny, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo přemísťuje, přičemž tak není možné poskytovat jakémukoli zaměstnanci práci. Dalším důvodem je porušování povinností zaměstnance, v takovém případě nelze po zaměstnavateli požadovat další pokračování zaměstnání, resp. ochrana není vlivem zaviněného chování zaměstnance důvodná.“¹¹ Výjimku zde opět tvoří pouze doba čerpání mateřské či rodičovské dovolené, kdy tuto výpověď nelze dát. Právní úprava v tomto případě reaguje na případy, kdy dochází k porušování pracovních povinností a navazujících právních předpisů. V tomto případě nelze chránit zaměstnance před výpovědí.

¹⁰ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. Plzeň, 2011, s. 186.

¹¹ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. Plzeň, 2011, s. 187.

2.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Zákoník práce upravuje okamžité zrušení pracovního poměru v ust. § 55 a následujících. Jedná se o jednostranný právní úkon, při kterém je pracovní poměr skončen tím okamžikem, kdy je doručeno jeho písemné vyhotovení druhému účastníku. V praxi se s tímto druhem skončení pracovního poměru setkáváme spíše výjimečně. Ke skončení pracovního poměru dochází v tomto případě doručením právního úkonu, nikoli až po uplynutí určité doby od doručení právního úkonu. Vyžaduje se písemná forma jak u zaměstnavatele tak zaměstnance. Důvod, který uvede zaměstnavatel v okamžitém zrušení, nelze dodatečně měnit.¹²

K okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze výjimečně, a to ze dvou důvodů, které jsou taxativně uvedeny v ust. § 55 zákoníku práce. Prvním z důvodů je ten, že zaměstnanec spáchá úmyslný trestný čin. Předpokladem je úmysl zaměstnance, pravomocné rozhodnutí soudu, trest odnětí svobody. Nepodmíněný trest odnětí svobody musí být na dobu delší 1 roku, pokud se jedná o mimopracovní trestný čin a pokud byl trestný čin spáchán při výkonu práce nebo v souvislosti s ním, postačí pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru odsouzení k nepodmíněnému trestu v délce alespoň šest měsíců. Druhý důvod nastane tehdy, když zaměstnanec poruší povinnosti, které pro něho vyplývají z právních předpisů v souvislosti s vykonávanou prací, a to zvláště hrubým způsobem. Za tyto právní předpisy považujeme zákoník práce, bezpečnostní předpisy, interní předpisy zaměstnavatele. Pro okamžitý způsob zrušení pracovního poměru platí subjektivní a objektivní lhůta. Tzn. do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení zaměstnavatel dozvěděl (subjektivní lhůta) a jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta). Pro účast odborové organizace pro tento způsob skončení pracovního poměru platí to, co bylo uvedeno u výpovědi. Vzhledem k tomu, že se jedná o opatření s významným zásahem do poměrů zaměstnance, nedovoluje právní předpis okamžitě zrušit pracovní poměr u těch zaměstnanců, kteří plní své rodičovské povinnosti. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr rovněž pouze ze dvou taxativně uvedených důvodů (§ 56). Prvním důvodem je situace, kdy zaměstnanec předloží zaměstnavateli lékařský posudek, ve kterém se uvádí, že nesmí dále konat práci

¹² BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha, 2010, s. 113.

bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevéde do 15- ti dnů na jinou vhodnou práci. Druhým důvodem je, když zaměstnavatel nevyplatí mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Subjektivní a objektivní lhůta je stejná jako v předešlém případě.¹³

2.2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Předpokladem pro skončení pracovního poměru je platně sjednaná zkušební doba. Zkušební doba je institut, který slouží oběma smluvním stranám k tomu, aby si během krátkého časového období vyzkoušeli, zda jim uzavřený pracovní poměr vyhovuje a v případě, že nikoliv, umožňuje jim jednoduchým způsobem pracovní poměr ukončit. Zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než 3 měsíce, u vedoucích zaměstnanců pak na dobu maximálně 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Je možné ji sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, příp. jmenování do vedoucí funkce, a to buď v pracovní smlouvě nebo samostatným ujednáním. Jednou sjednaná zkušební doba již nemůže být dodatečně prodlužována. Pokud zaměstnanec v průběhu zkušební doby onemocní nebo u něho nastanou jiné překážky, pro které nemůže pracovat, o tyto překážky v práci se zkušební doba prodlužuje. Pro její sjednání platí obligatorně písemná forma, jejíž nedodržení způsobuje její neplatnost. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době je možné jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Jedná se o jednostranný právní úkon, který směřuje ke skončení pracovního poměru.¹⁴ Právní úprava u tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru sleduje co nejvíce zjednodušit skončení pracovního poměru. U ostatních jednostranných způsobů skončení pracovního poměru právní úprava ve větší míře chrání stabilitu pracovního poměru. V případě, že se smluvní strany rozhodnou v daném pracovním poměru nesetrvat, mohou zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Pracovní poměr končí dnem, kdy bylo písemné zrušení doručeno druhé smluvní straně, pokud je však v něm uvedeno datum pozdější, končí pracovní poměr až tímto dnem. Podle ZP však není možné pracovní poměr zrušit v době prvních 21 dnů, kdy má zaměstnanec pracovní

¹³ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H., TRYLČ, L. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha, 2007, s. 453.

¹⁴ BĚLINA, M., BOGNÁROVÁ, V., DRÁPAL, L., HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Praha, 2007, s. 198.

neschopnost.¹⁵ Prakticky se jedná o dobu, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy v době jeho nemoci. Po uplynutí této doby již zaměstnavatel pracovní poměr zrušit se zaměstnancem může, i když by pracovní neschopnost nadále trvala.

2.2.5 Hromadné propouštění

Právní institut hromadného propouštění byl vložen do zákoníku práce v ust. § 62. Stalo se tak z toho důvodu, aby byl náš právní řád harmonizován s právem evropské unie. Jedná se o skončení pracovních poměrů v období 30- ti kalendářních dnů na základě výpovědí z organizačních změn, které dal zaměstnavatel podle ust. § 52 písm. a)-c) zákoníku práce. O hromadné propouštění se jedná v tom případě, že je zaměstnavatelem propuštěn určitý počet zaměstnanců, který činí nejméně:¹⁶

- a) 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 – 100 zaměstnanců
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 101 – 300 zaměstnanců
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců

U tohoto právního institutu skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen 30 dnů před dáním výpovědi písemně informovat odborové orgány o důvodech propouštění, počtu propuštěných zaměstnanců, předpokládané době propouštění a opatřeních, které směřují k předejití či omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků. Pokud u zaměstnavatelů nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, má zaměstnavatel povinnost projednat hromadné propouštění vůči každému jednotlivému zaměstnanci, jehož se to týká. Současně je zaměstnavatel povinen o shora uvedených skutečnostech písemně informovat Úřad práce a následně mu zaslat zprávu o výsledcích jednání s odborovou organizací, příp. s jednotlivými zaměstnanci. Aby zaměstnavatel splnil informační povinnost vůči úřadu práce, zákon stanoví, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce úřadu práce. Pokud by tedy zaměstnavatel byl nečinný a úřadu práce zprávu

¹⁵ STÝBLO, J. a kol. *Abeceda personalisty*. Olomouc, 2008, s. 265.

¹⁶ BÉLINA, M. *Pracovní právo*. Praha, 2010, s. 237.

nezaslal, výpovědní doba by se prodloužila. Institut hromadného propouštění lze tedy definovat jako skončení pracovního poměru v určitém období na základě výpovědi daných zaměstnavatelem ze zákonem stanovených důvodů zákonem stanovenému počtu zaměstnanců.¹⁷

2.2.6 Neplatné rozvázání pracovního poměru

U jednotlivých právních úkonů, týkajících se rozvázání pracovního poměru, může být neplatnost uplatněna pouze účastníky pracovního poměru. Jedná se o relativní neplatnost, což znamená, že subjekt, který považuje rozvázání pracovního poměru za neplatné, se této neplatnosti musí dovolat u soudu. Pokud zůstane nečinný a žalobu na určení neplatnosti v zákonné lhůtě nepodá, považuje se rozvázání pracovního poměru za platné, i když vykazuje právní vady. Neplatnost uplatňuje jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec u soudu nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit (tj. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době). Po uplynutí této prekluzivní lhůty nemůže být tento právní úkon prohlášen za neplatný, i kdyby trpěl vadou způsobující neplatnost. Nároky, které vyplývají z neplatného rozvázání pracovního poměru, jsou zakotveny v ust. § 69-71 zákoníku práce, a to v závislosti na tom, který účastník pracovněprávního vztahu neplatně rozvázal pracovní poměr a zda druhý účastník, tedy postižený, trvá na pokračování pracovního poměru či nikoliv.

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem nastane v případě doručení neplatné výpovědi zaměstnanci nebo pokud je zrušen neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době. Pokud zaměstnanec trvá na pokračování pracovního poměru, musí bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli písemně, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával. V tomto případě pracovní poměr trvá i nadále a v případě majetkové újmy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V případě, že účastník pracovněprávního vztahu nadále netrvá na dalším jeho pokračování, pak se uplatní právní fikce ukončení pracovního poměru dohodou. Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje obdobně jako u výpovědi.

¹⁷ FIALA, J., MATES, P., NOVÝ, K., PRŮCHA, P., STEINICHOVÁ, L. *Malá právnícká encyklopedie*. Praha, 2008, s. 68.

K neplatnému rozvázání pracovního poměru zaměstnancem může dojít podáním neplatné výpovědi, zrušením pracovního poměru okamžitě nebo ve zkušební době. Pokud zaměstnavatel nesouhlasí s ukončením pracovního poměru a zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně oznámí, že trvá na jeho pokračování, pracovní poměr trvá i nadále. Pokud na to zaměstnanec nereaguje a přestane chodit do zaměstnání, může na něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která mu vznikla. Pokud zaměstnavatel netrvá na dalším pokračování pracovního poměru, končí tento dohodou ke dni, kdy uplynula výpovědní doba plynoucí z neplatné výpovědi nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit okamžitě nebo ve zkušební době.

Pokud se spor obou účastníků pracovního poměru nepodaří vyřešit vzájemnou dohodou, je v zájmu účastníků nutno podat v zákonné lhůtě žalobu.

2.3 Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru může nastat na základě právních událostí. Tyto mohou být částečně nebo úplně nezávislé na lidské vůli.¹⁸

2.3.1 Uplynutí dohodnuté doby

V tomto případě se jedná o právní událost či objektivní skutečnost, jejímž následkem je ukončení pracovních poměrů na dobu určitou. Tyto ovšem nemusí končit výhradně uplynutím sjednané doby, ale mohou končit i všemi výše uvedenými způsoby, stejně tak jako pracovní poměr na dobu neurčitou. V nejjednodušším případě se sjednává pracovní poměr na dobu určitou tím způsobem, kdy se v pracovní smlouvě přímo uvede den, kdy má pracovní poměr skončit. V tomto případě nemohou nastat žádné pochybnosti o ukončení pracovního poměru. Obdobná situace nastává v případě sjednání přesně stanoveného počtu pracovních dnů. Obtížněji se stanoví trvání pracovního poměru v případě, že je uzavřen na dobu určitou, stanovenou počtem týdnů, měsíců nebo roků.

Délka pracovního poměru může být rovněž omezena na dobu výkonu určitých prací. Po výkonu těchto prací pracovní poměr končí. V zájmu zabezpečení právní jistoty zaměstnance je v tomto případě zaměstnavatel povinen ho upozornit včas

¹⁸ KUBŮ, L., HUNGR, P., OSINA, P. *Teorie práva*. Praha, 2007, s. 96.

na skončení těchto prací, a to zpravidla alespoň 3 dny předem. Nedodržení této lhůty však nemá vliv na skončení pracovního poměru, což znamená, že pokud zaměstnavatel zaměstnance na tuto skutečnost neupozornil, sice nesplnil svou povinnost danou mu zákoníkem práce, za což by mohl být sankcionován oblastním inspektorem práce, ale pracovní poměr platně skončil. Jestliže však bude zaměstnanec po ukončení doby určité s vědomím zaměstnavatele nadále pokračovat ve výkonu práce, platí zde nevyvratitelná právní domněnka a pracovní poměr se mění z doby určité na dobu neurčitou.¹⁹ Zaměstnavatel by tedy ve vlastním zájmu měl sledovat blížící se konec pracovního poměru a po jeho ukončení by neměl připustit, aby zaměstnanec nadále vykonával práci a v případě, že se po uplynutí doby určité dostaví opět do práce, měl by ho z pracoviště vykázat, v opačném případě se vystavuje riziku, že mu zde zaměstnanec zůstane na dobu neurčitou, kdy možnost skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je složitější.

2.3.2 Smrt zaměstnance

Co do právní povahy je smrt zaměstnance právní událostí, která má významné následky ve sféře pracovněprávních vztahů, zejména tím, že má za následek skončení pracovního poměru.²⁰ Vše vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně. Zaniká tedy většina práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Smrtí zaměstnance však jeho peněžité nároky vůči zaměstnavateli nezanikají, což je upraveno ust. § 328 zákoníku práce. Mzdové (platové) nároky z pracovního poměru přecházejí do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně přímo na jeho manžela, děti a rodiče, pokud s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se stávají mzdová a platová práva z pracovního poměru v případě, že těchto osob není. Co se týče peněžitých práv zaměstnavatele vůči zaměstnanci, tyto zanikají smrtí zaměstnance. Výjimku tvoří nároky či práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo které byly zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodu i výše, a nároků na náhradu škody způsobené úmyslně, které se stávají předmětem dědictví.

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005.

²⁰ KOTTNAUER, A., ŠTALMACH, P. *Lexikon pracovního práva*. Ostrava, 1996, s. 318.

2.3.3 Smrt zaměstnavatele

Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, pracovní poměr rovněž dle ust. § 342 zákoníku práce zásadně zaniká. Jedinou výjimkou jsou případy, kdy v provozování živnosti zemřelého podnikatele pokračují osoby, uvedené v ust. § 13 živnostenského zákona. V tomto případě pracovní poměr pokračuje a práva a povinnosti z pracovního poměru se nemění, přičemž do postavení zaměstnavatele se dostává oprávněná osoba pokračující v živnosti, která je povinna nadále přidělovat zaměstnanci práci a platit mu mzdu. Pokud oprávněná osoba dle živnostenského zákona nehodlá v provozování živnosti pokračovat, zaniká pracovní poměr marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. V takovém případě vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr smrtí zaměstnavatele zanikl, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele. Vychází přitom výhradně z dokladů, které jí předloží zaměstnanec, není tedy povinna takové doklady namísto zaměstnance obstarat. Takovými doklady může být třeba pracovní smlouva, evidenční list důchodového pojištění apod.

2.3.4 Dosažení věku zakládajícího nárok na starobní důchod

U této právní události neznamená dosažení věkové hranice zásadně skončení pracovního poměru a není ani důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele. Záleží tedy jen na rozhodnutí zaměstnance, zda chce i nadále v pracovním poměru setrvat a pokud ano, nelze mu v jeho pracovní činnosti bránit. Podle dřívější právní úpravy mohl pracující důchodce pracovat pouze v pracovním poměru uzavřeném na dobu jednoho roku, který se mohl uzavírat opakovaně. Později byl podmínkou pro souběžné pobírání starobního důchodu pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, přičemž nebyla stanovena konkrétní doba jejího trvání, tzn., že zaměstnanec mohl mít smlouvu uzavřenu třeba na 50 let, což se v praxi jevilo celkem paradoxně. V současné době není výkon pracovní činnosti na základě pracovního poměru a současné pobírání starobního důchodu nijak omezeno, pracovní poměr může být uzavřen na dobu určitou i neurčitou, není rozhodující ani výše příjmu.

2.4 Zvláštní případy skončení pracovního poměru

2.4.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

K těmto případům patří rozhodnutí příslušných orgánů a tvoří skupinu právních způsobů skončení pracovního poměru. Jsou však v praxi velmi ojedinělé, protože se týkají jenom cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.²¹ Právní úprava je obsažena v ust. § 48 odst. 3 zákoníku práce. Pracovní poměr končí uplynutím doby povolení k zaměstnání nebo dnem skončení jejich pobytu na území ČR na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu nebo nabytím právní moci rozsudku, který těmto osobám ukládá trest vyhoštění z území ČR. Vzhledem k tomu, že tento způsob se týká úzkého okruhu zaměstnanců, není potřebné jej podrobně specifikovat.

2.4.2 Skončení pracovního poměru, který byl uzavřen jmenováním

U tohoto skončení pracovního poměru platí určité odchylky stejně tak, jako v předešlém případě. Tento způsob skončení pracovního poměru platí pro tzv. jmenované funkce a týká se zaměstnanců na vedoucích pracovních místech zejm. u státních orgánů, jejichž výčet je uveden v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Jiní zaměstnavatelé mohou se svými vedoucími zaměstnanci možnost odvolání z pracovního místa dohodnout, současně však musí být dohodnuta i možnost zaměstnance se tohoto vedoucího místa vzdát. Právní úprava této problematiky je obsažena v ust. § 73a zákoníku práce, který uvádí, že odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr založený jmenováním nekončí.²² Za této situace může dojít ke změně druhu vykonávané práce, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na jiné práci, která odpovídá jeho kvalifikaci, popř. na jiné vhodné práci. V případě, že takovou práci zaměstnavatel k dispozici nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, tzn. z organizačních důvodů pro nadbytečnost.

²¹ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., PÍCHOVÁ, I. a kol. *Pracovní právo*. Brno, 2004, s. 336.

²² ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce*. Olomouc, 2012, s. 158.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec není povinen jinou práci přijmout, má po celou výpovědní dobu nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Nárok na odstupné má však jen v případě, že vedoucí pracovní místo, z něhož byl odvolán, se ruší. Pokud by tedy byl odvolán z vedoucí funkce, ale na jeho místo by byl jmenován zaměstnanec jiný, neměl by na výplatu odstupného nárok.

2.5 Potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek

V souvislosti s ukončením pracovního poměru je potřebné se zmínit i o potvrzení o zaměstnání, které je pro zaměstnance potřebným dokladem jak v případě uzavření nového pracovního poměru nebo při zaevidování na úřadu práce. Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr či některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dobu jeho trvání, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v jaké výši, v čí prospěch a kolik bylo dosud sraženo. Dále je zaměstnavatel povinen uvést údaje o výši průměrného výdělku, a zda pracovní poměr byl rozvázán z důvodu porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Tyto informace jsou potřebné především pro informování úřadu práce, neboť pokud se zaměstnanec stane uchazečem o zaměstnání, průměrný výdělek je podkladem pro výpočet podpory v nezaměstnanosti a údaj o porušení povinností zvláště hrubým způsobem má za následek nepřiznání podpory v nezaměstnanosti. Tyto dva poslední údaje (výše průměrného výdělku a hrubé porušení povinností) nemusí být uvedeny přímo v potvrzení o zaměstnání, ale na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen je uvést v samostatném potvrzení. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání, má možnost ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, podat k soudu návrh, aby zaměstnavatel obsah tohoto potvrzení upravil. Pokud soud jeho argumenty uzná, může zaměstnavateli povinnost provést opravu uložit, není však oprávněn sám v potvrzení činit jakékoliv změny či úpravy.

V souvislosti s povinností zaměstnavatele vydat při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání je potřebné vyjasnit, jakým způsobem se tento doklad dostane k zaměstnanci. Ustanovení § 313 zákoníku práce uvádí, že zaměstnavatel je povinen potvrzení vydat, o způsobu předání však již zákon nehovoří. Zaměstnavatel není

povinen tento doklad zaměstnanci poslat ani ho o jeho převzetí upomínat, naopak zaměstnanec musí poskytnout potřebnou součinnost a potvrzení si vyzvednout. Pokud tak neučiní, nemůže argumentovat tím, že byl porušen zákoník práce. V praxi se často stává, že si zaměstnanec stěžuje u kontrolních orgánů na to, že mu potvrzení o zaměstnání nebylo vydáno a následně je pak zjištěno, že se zaměstnavatelem vůbec nejednal. Zaměstnavatel tedy svou povinnost splní tím, že vyhotoví písemné potvrzení o zaměstnání se všemi náležitostmi a pokud si ho zaměstnanec osobně nevyzvedne, nemůže tato skutečnost jít k tíži zaměstnavatele.

Na rozdíl od vydání potvrzení o zaměstnání, které musí zaměstnavatel vydat při skončení pracovního poměru automaticky, pracovní posudek je povinen vydat jen na žádost zaměstnance. Pracovním posudkem se rozumí veškeré písemnosti podávané zaměstnavatelem obsahující hodnocení zaměstnancovy práce, jeho odborných schopností, kvalifikace a jiných skutečností vztahujících se k výkonu práce, např. organizační schopnosti, dodržování pracovní kázně apod. Informace, které s výkonem práce nesouvisí, např. informace osobního či rodinného charakteru, je zaměstnavatel oprávněn uvést pouze tehdy, pokud s tím zaměstnanec souhlasí.²³ Pro vydání pracovního posudku je stanovena lhůta, a to do 15 dnů ode dne jeho vyžádání, ne však dříve než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru. Obdobně jako u potvrzení o zaměstnání, pokud zaměstnanec s údaji uvedenými v pracovním posudku nesouhlasí, může ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o nich dověděl, podat návrh soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo jej upravit.²⁴

²³ HOCHMAN, J. *Judikatura v pracovním právu*. Praha, 1999, s. 64.

²⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce*. Olomouc, 2012, s. 449.

3 Právní pomoc a ochrana zaměstnanců při skončení pracovního poměru zaměstnavatelem

Právní úprava ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru a zabezpečení zaměstnanosti je v současné době významným úkolem současných moderních států. Vychází z předpokladu jednoho ze základních sociálních práv, že každý má právo na práci. Po roce 1989 nastala změna úpravy z direktivního usměrňování zaměstnanosti na aktivní politiku zaměstnanosti a vytváření trhu práce jako součásti rozvoje tržního hospodářství. Rozvíjí se ekonomické nástroje zabezpečení zaměstnanosti, především daňová a dotační politika, tzn. podpora podnikání ze strany státu a podpora vytváření nových pracovních míst.

Společenský a ekonomický vývoj přinesl nutnost sjednocení naší právní úpravy s právem Evropské unie. Byl přijat nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti zabezpečuje právo občanů na zaměstnání, které je upraveno Listinou základních práv a svobod. Podle ní má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Pro občany, kteří bez vlastního zavinění nemohou toto právo uplatnit, stát zajistí hmotné zabezpečení. Každý moderní stát rozvíjí svoji politiku zaměstnanosti v kontextu se společenským vývojem a v současné době i v souladu s evropskou strategií vývoje a zabezpečení zaměstnanosti. Zahrnuje zejména zajištění práva na zaměstnání, rozvíjení aktivní politiky zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, poradenské a informační služby, podporu v nezaměstnanosti, rekvalifikaci, pomoc občanům se změněnou pracovní schopností, zaměstnávání cizinců. Součástí politiky zaměstnanosti a uplatňování práva na zaměstnání je i zákaz přímé i nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasy, státního občanství, národnosti, sociálního původu, zdravotního stavu, věku, náboženství, majetku, politického smýšlení. Fyzická osoba, která se domnívá, že došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, se může domáhat upuštění od tohoto porušování a aby byly odstraněny následky tohoto porušování. Zároveň se může domáhat přiměřeného zadostiučinění.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Významným způsobem se na realizaci této politiky podílejí i zaměstnavatelé a odborové organizace, územní samosprávné celky, sdružení osob se zdravotním postižením, profesní organizace apod. Ministerstvo práce a sociálních věcí je řídicím a kontrolním orgánem v oblasti správy státní politiky

zaměstnanosti. Do 31. 3. 2011 zabezpečovaly úkoly v oblasti zaměstnanosti úřady práce s okresní působností a s vlastní právní subjektivitou. Od 1. 4. 2011 se organizační struktura změnila, vznikl Úřad práce České republiky jako jediný výkonný správní úřad, který se člení na krajské pobočky. Prvořadým úkolem Úřadu práce je zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, poskytování poradenských a informačních služeb, zabezpečování aktivní politiky zaměstnanosti, zabezpečování rekvalifikací, poskytování podpory v nezaměstnanosti, vedení evidence volných pracovních míst, vydávání povolení k zaměstnání cizinců, kteří chtějí pracovat na území České republiky.

Právo na zaměstnání upravuje ust. § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tuto problematiku upravuje i Listina základních práv a svobod. Upravuje svobodnou volbu a přípravu na povolání, právo podnikat či provozovat jinou hospodářskou činnost.²⁵

Občané, kteří bez vlastního zavinění tuto činnost nemohou vykonávat, jsou hmotně zabezpečeni státem za podmínek stanovených zákonem. Obecně pod pojmem právo na zaměstnání rozumíme právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí na zprostředkování práce, na rekvalifikaci, na hmotné zabezpečení v případě splnění zákonem stanovených podmínek a na poskytnutí dalších služeb, které s tímto právem souvisejí. V případě hledání zaměstnání se musí jednat o vhodné zaměstnání, které odpovídá zdravotnímu stavu s přihlédnutím k věku, kvalifikaci, schopnostem, možnosti ubytování. Fyzická osoba má právo svobodně si zvolit své zaměstnání a vykonávat je na území České republiky nebo se může rozhodnout zabezpečit si zaměstnání v zahraničí. Právem na zaměstnání rozumíme:

- a) právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání
- b) právo na podporu v nezaměstnanosti

Jak je výše uvedeno, právo na zaměstnání chápeme jak v objektivním, tak v subjektivním smyslu. Objektivně je určeno možností fyzické osoby pracovat, subjektivně zájmem občana pracovat. Co se týče objektivní stránky věci, tedy možností občana pracovat, lze ji ztotožnit s pracovněprávní způsobilostí. Subjektivním předpokladem je určitá fyzická a psychická schopnost pracovat. Pracovněprávní způsobilost tedy vzniká až dosažením určitého věku. Pokud je fyzické osobě omezena pracovněprávní způsobilost, dochází tak k výraznému zásahu do jejich práv. Je to možné jen za předpokladu vyslovení trestu zákazu činnosti v souvislosti

²⁵ KOTTNAUER, A., ŠTALMACH, P. *Lexikon pracovního práva*. Ostrava, 1996, s. 257.

se spácháním určitého trestného činu. I v tomto případě může být právo na práci omezeno pouze na určitou předem určenou dobu. Pokud úřad práce nemá pro fyzickou osobu žádné vhodné zaměstnání, může pomoci zvýšit její zaměstnatelnost zabezpečením rekvalifikace, která by zajistila její pracovní uplatnění. Najít zaměstnání fyzickým osobám, které jsou v evidenci úřadu práce, je však prvořadým úkolem této instituce. Zaměstnání musí být vhodné, což dle zákona o zaměstnanosti znamená, že rozsah práce musí činit nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby a zaměstnavatel je povinen odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Musí být dále sjednáno na dobu neurčitou nebo určitou delší než 3 měsíce a odpovídat zdravotní způsobilosti fyzické osoby s přihlédnutím k její kvalifikaci, schopnostem, možnosti ubytování, dosavadní délce doby zaměstnání, dopravní dosažitelnosti. Nejdůležitějším faktorem pro posuzování vhodného zaměstnání je zdravotní stav fyzické osoby, ostatními kritérii (kvalifikace, věk, schopnosti) není státní orgán zcela vázán. Stát je garantem práva na zaměstnání.

K dalším faktorům, které chrání občany po skončení pracovního poměru, je právní úprava institutu zprostředkování zaměstnání. Rozumí se jím vyhledávání vhodného zaměstnání pro ty občany, kteří se o práci uchází a na druhé straně vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří nové pracovní síly hledají. Je jednou ze součástí práva na zaměstnání. Součástí zprostředkování zaměstnání je i činnost poradenská a informační. Za zprostředkování zaměstnání se považuje i agenturní zaměstnávání, což je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro právnické či fyzické osoby, které práci přidělují a dohlíží na její provedení. Z výše uvedeného vyplývá, že zprostředkování zaměstnání provádí jak Úřad práce, tak agentury práce. Jedná se o fyzické nebo právnické osoby mající od Úřadu práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, bez něhož by tuto činnost nemohly provádět.

Zprostředkování zaměstnání vykonává Úřad práce České republiky pro fyzické osoby zásadně bezplatně. Místní příslušnost kontaktního pracoviště Úřadu práce je dána místem, v jehož obvodu má fyzická osoba trvalé bydliště. Proto, aby mohl Úřad práce vykonávat tuto činnost řádně, je potřeba určité spolupráce se zaměstnavateli, zejm. co se týče informovanosti Úřadu práce o volných pracovních místech, bez níž by zprostředkovatelská činnost mohla být vykonávána jen obtížně. Do konce r. 2011 zákon ukládal zaměstnavatelům povinnost oznámit do deseti kalendářních dnů

příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a bezprostředně, nejpozději do deseti kalendářních dnů jejich obsazení. Od r. 2012 již hlášení volných míst Úřadu práce není pro zaměstnavatele povinné, ale je pouze na jeho uvážení, zda mu tato místa nahlásí, či zda si zaměstnance bude vyhledávat sám. Na druhou stranu však lze konstatovat, že vzájemná spolupráce mezi Úřadem práce a zaměstnavateli je v této oblasti oboustranně potřebná. Úřad práce bez informací o volných místech jen těžko může uchazečům zprostředkovávat zaměstnání, zaměstnavatelé naopak mohou využít dlouholetých zkušeností zprostředkovatelů a jejich znalostí o osobnostních a profesních předpokladech nezaměstnaných osob evidovaných na Úřadu práce. Za pomoci úřadů práce si zabezpečují zaměstnání fyzické osoby buď jako zájemci o zaměstnání nebo jako uchazeči o zaměstnání. Zájemcem o zaměstnání je občan, který má zájem o zprostředkování zaměstnání a je zařazen do evidence zájemců o zaměstnání. Této osobě je zprostředkováváno vhodné zaměstnání nebo jí může být zabezpečena rekvalifikace, nemá však nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zájemcem o zaměstnání se může stát i občan, který je dosud v pracovním poměru a hledá nové možnosti svého pracovního uplatnění. Uchazečem o zaměstnání je občan, který podal žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání příslušnému úřadu práce, v jehož správním obvodu má bydliště a je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Podmínky pro zařazení do této evidence stanoví ust. § 25 zákona o zaměstnanosti.

Pro to, aby mohl být občan zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, musí splnit některé základní podmínky, kterými jsou zejména neúčast v pracovněprávním vztahu nebo služebním poměru, nesmí být osobou samostatně výdělečně činnou, osobou soustavně se připravující na budoucí povolání apod. Fyzická osoba se nemůže stát uchazečem o zaměstnání v době taxativně uvedené v ust. § 25 odst. 2 písm. a) až f) zákona o zaměstnanosti. Jedná se o případy, kdy je fyzická osoba např. dočasně neschopna práce, je plně invalidní, vykonává trest odnětí svobody apod.²⁶ Uchazeč o zaměstnání svým zařazením do evidence Úřadu práce sice požívá určitých výhod s tím spojených, např. zdravotního pojištění, zprostředkování zaměstnání, pobírání podpory v nezaměstnanosti, ale na druhou stranu musí plnit i určité povinnosti, a pokud tak nečiní, může být z evidence vyřazen. Důvody vyřazení jsou taxativně stanoveny v ust. § 30 zákona o zaměstnanosti a děje se tak rozhodnutím úřadu práce. Jedná se o případy, kdy nastanou skutečnosti vylučující vedení v evidenci uchazečů

²⁶ BÉLINA, M. *Pracovní právo*. Praha, 2010, s. 508.

o zaměstnání stanovené ust. § 25 zákona o zaměstnanosti, dále kdy uchazeč vykonává nelegální práci, odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo rekvalifikaci, nedostaví se na stanovený kontakt nebo jiným způsobem maří součinnost s úřadem práce. U občanů se změněnou pracovní schopností je věnována zajištění zaměstnání zvýšená péče. Tato péče je věnována rovněž mladistvým po ukončení povinné školní docházky, absolventům středních a vysokých škol, těhotným ženám, občanům, kteří pečují o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena domácnosti či dítě do 15 let věku, uchazečům o zaměstnání starším padesáti let věku, uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce po dobu delší šesti měsíců, občanům společensky nepřizpůsobivým.

Vedle úřadů práce zprostředkovávají zaměstnání občanům rovněž agentury práce. Jedná se o fyzické či právnické osoby, které za úhradu zprostředkovávají zaměstnání klasickým způsobem nebo se věnují agenturnímu zaměstnávání, tj. zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu práce pro jiné právnické či fyzické osoby, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (tzv. uživatelé). K takovéto činnosti je zapotřebí povolení Úřadu práce České republiky. Problematika agenturního zaměstnávání byla v našem právním řádu upravena až v r. 2004. Dne 19. 11. 2008 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

Další pomocí, kterou náš právní řád poskytuje občanům, kteří z jakéhokoli důvodu přišli o zaměstnání, je institut podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Fyzické osoby, které podaly písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání u příslušného úřadu práce a splňují podmínky stanovené ust. § 25 zákona o zaměstnanosti, jsou zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání. Za splnění dalších podmínek může uchazeči o zaměstnání vzniknout nárok na podporu v nezaměstnanosti. Jedná se o tyto podmínky:²⁷

- a) výkon zaměstnání či jiné výdělečné činnosti, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce alespoň 12 měsíců v posledních 2 letech
- b) uchazeč o zaměstnání požádá příslušný úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti

²⁷ BÉLINA, M. *Pracovní právo*. Praha, 2010, s. 517.

- c) uchazeč o zaměstnání není poživatel starobního důchodu, přičemž rozhodný je den, ke kterému má být podpora přiznána

Pokud uchazeč o zaměstnání splní výše uvedené podmínky, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ode dne podání písemné žádosti. Je-li žádost podána do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, přizná se podpora již ode dne, který následuje po dni skončení zaměstnání. Podpůrčí doba je odstupňována podle věku uchazeče z důvodu ztížené možnosti pracovního uplatnění u starších osob. U uchazeče do 50 let věku činí podpůrčí doba 5 měsíců, od 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Pro posouzení je rozhodný věk v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Pokud je vykonávána rekvalifikace, náleží uchazeči podpora po celou dobu jejího výkonu, přičemž zde se nevyžaduje předchozí splnění doby důchodově pojištěného zaměstnání, jako je tomu u podpory v nezaměstnanosti. Po dobu rekvalifikace tedy vždy náleží podpora, přestože např. uchazeč o zaměstnání předtím vůbec nepracoval. Pokud někdo pobírá starobní důchod nebo jsou mu poskytovány dávky nemocenského pojištění či je ve vazbě, podpora se mu neposkytuje. Podpora končí uplynutím podpůrčí doby nebo vyřazením z evidence úřadu práce.

Důležitou oblastí právní pomoci nezaměstnaným je zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto mají právo na pracovní rehabilitaci. Jedná se o souvislou činnost, zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání, poradenskou činnost, zprostředkování zaměstnání apod. Zabezpečuje ji rovněž Úřad práce. Může však vzniknout i opačná situace, kdy přípravu k práci osob se zdravotním postižením provádí na svém pracovišti přímo zaměstnavatel a v tomto případě mu náklady na tuto přípravu může uhradit Úřad práce. Zaměstnavatel může rovněž vytvářet chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny pro osoby se zdravotním postižením. Z toho vyplývají pro zaměstnavatele vůči úřadu práce i určité povinnosti, jako např. oznamovací, informační, evidenční povinnosti a povinnost spolupráce, na druhou stranu však od Úřadu práce může získat významnou finanční částku buď na zřízení míst pro zdravotně postižené občany nebo na zvýšené provozní náklady pracovišť, na nichž jsou zaměstnány osoby zdravotně postižené. Stát má zájem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a snaží se jejich udržení na trhu zajistit stanovením jejich minimálního počtu u větších firem. Povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatele stanoví zákon o zaměstnanosti. Tento podíl se týká zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci

v pracovním poměru a činí 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.²⁸ Pokud stanovený počet osob takový zaměstnavatel nesplní, je povinen zaplatit odvod do státního rozpočtu. Výše odvodu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, činila za r. 2011 částku 59.315,-- Kč.

Jedním ze základních úkolů státu, kterým se zajišťuje co největší míra zaměstnanosti na území České republiky, je aktivní politika zaměstnanosti. Hlavními garanty jejího zabezpečení jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce. Základním předpokladem její úspěšné realizace je vytvoření takových nástrojů, které by byly schopny pružně reagovat na potřeby trhu práce. Takovými nástroji jsou především rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování apod. Významnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je poradenství, které Úřad práce zabezpečuje prostřednictvím svých kvalifikovaných zaměstnanců. Zde se zájemci o zaměstnání mohou informovat o možnostech získání nového pracovního místa zjištěním osobnostních a kvalifikačních předpokladů pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti apod.²⁹

²⁸ BÉLINA, M. *Pracovní právo*. Praha, 2010, s. 521.

²⁹ BÉLINA, M. *Pracovní právo*. Praha, 2010, s. 522.

4 Pomoc Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky Příbram – kontaktního pracoviště Příbram při skončení pracovního poměru občanům příbramského regionu

Oblast aktivní politiky zaměstnanosti tvoří jednu z nejdůležitějších součástí činnosti Úřadu práce. Vychází z nejdůležitějších cílů státní politiky zaměstnanosti. Aby tato činnost byla zdárně realizována, využívá se celá řada nástrojů k rozvoji pracovních příležitostí a tím i k ovlivnění zaměstnanosti v příbramském regionu. Mezi nejdůležitější nástroje patří rekvalifikace, které zajišťují odbornou kvalifikaci pro výkon nejrůznějších zaměstnání, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa. Patří sem samozřejmě i snaha o zajištění zaměstnání pro problémové skupiny nezaměstnaných, důraz se klade na občany se změněnou pracovní schopností, dlouhodobě nezaměstnané.

Při realizaci této činnosti vychází Úřad práce ČR – kontaktní pracoviště Příbram ze znalostí místního trhu práce. Důraz je kladen na efektivní využívání finančních prostředků. Tyto jsou využívány zejména u uchazečů o zaměstnání do dvaceti let, žen s malými dětmi, u zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání, u dlouhodobě evidovaných nebo starších padesáti let nebo u těch, kdo z jakýchkoli závažných důvodů potřebují zvýšenou péči při hledání vhodného zaměstnání.

Pozornost je věnována zaměstnavatelům, kteří přicházejí v úvahu pro zajištění vhodného pracovního místa některých uchazečů o zaměstnání. Do konce r. 2011 bylo povinností zaměstnavatelů hlásit Úřadu práce volná pracovní místa, která byla nabízena uchazečům o zaměstnání. V současné době již zaměstnavatelé tuto povinnost nemají a je na jejich vůli, zda volná místa nahlásí a využijí služeb Úřadu práce. Za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se daří poměrně velkému počtu uchazečů o zaměstnání zprostředkovat práci. Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytuje úřadu dostatek finančních prostředků na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Pracovní místa v rámci společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací byla hrazena jednak ze státních finančních prostředků, tak i z prostředků evropských sociálních fondů.

Co se týče charakteristiky jednotlivých nástrojů, kterými je v Příbrami realizována aktivní politika nezaměstnanosti, je třeba se zmínit o společensky účelných pracovních místech. Jedná se o nová pracovní místa, která jsou různými zaměstnavateli

zřizována na základě písemné dohody s úřadem práce. Zde jsou zaměstnávání uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci kontaktního pracoviště. Na základě písemné dohody je těmto zaměstnavatelům poskytován finanční příspěvek na zřízení míst nebo se po sjednanou dobu dotují mzdové náklady na zaměstnance přijaté na tato místa. Úřad práce v případě, že uchazeč o zaměstnání, který je vedený v evidenci, zahájí samostatnou výdělečnou činnost, poskytuje příspěvky přímo těmto uchazečům na částečnou úhradu výdajů, které jim vzniknou v souvislosti se zahájením podnikání. Příbramský úřad práce schvaluje společensky účelná pracovní místa na základě kritérií, která korespondují se situací na trhu práce v jednotlivých regionech okresu. Pravidelně dochází k hodnocení úspěšnosti zařazení do zaměstnání uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce. Co se týče hrazení finančních prostředků, tyto byly poskytovány formou hrazení části měsíčních mzdových nákladů. Nejvíce finančních prostředků na vytvoření nových míst bylo poskytnuto do oblasti řemesel, služeb a administrativy. Níže uvedená tabulka uvádí oborovou strukturu nových společensky účelných pracovních míst v okrese Příbram za rok 2011 v porovnání s roky 2009 a 2010.

Tab. 1: Oborová struktura nových SÚPM³⁰

OBOR	Celkem okres Příbram		
	rok 2009	rok 2010	rok 2011
Les., zeměd.	11	13	1
Řemesla	76	81	12
Stavebnictví	10	29	8
Služby	83	85	25
Administrativa	70	83	50
Celkem	250	291	96

Zároveň byla hodnocena kritéria zaměstnatelnosti v nových společensky účelných pracovních místech z hlediska vzdělání umístěných uchazečů o zaměstnání. V r. 2011 bylo u zaměstnavatelů na společensky účelná pracovní místa umístěno 96 uchazečů o zaměstnání. Tito byli většinou z řad středoškoláků a vyučených.

³⁰ KUBEŠA, J. *Analýza trhu práce v okrese Příbram*. Příbram, 2011, s. 23.

Tab. 2: SÚPM dle dosaženého vzdělání³¹

Nejvyšší dosažené vzdělání	Celkem okres Příbram		
	rok 2009	rok 2010	rok 2011
Základní vzdělání	30	52	22
Vyučení	113	135	40
ÚSO, ÚSV	100	98	30
VŠ	7	6	4
Celkem	250	291	96

Na konci r. 2011 začalo s finanční podporou úřadu práce samostatně podnikat celkem 65 uchazečů o zaměstnání. Finanční pomoc byla poskytnuta 27 uchazečům. Následující tabulka porovnává pololetí r. 2009, 2010 a 2011 podle oborů činnosti začínajících OSVČ.

Tab. 3: Zřízení OSVČ dle oboru v regionu³²

OBOR	Celkem okres Příbram		
	rok 2009	rok 2010	rok 2011
Zemědělství	0	2	0
Řemesla	13	12	4
Stavebnictví	0	0	4
Služby	18	13	9
Administrativa	4	5	7
Obchod	1	6	3
Celkem	36	38	27

Veřejně prospěšné práce jsou další významnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto nové pracovní příležitosti vytváří obec nebo zaměstnavatel. Předchází tomu písemná dohoda s úřadem práce, kde se stanoví podmínky jednak délky trvání, jednak pracovního umístění uchazeče o zaměstnání. Tato místa jsou zřizována

³¹ KUBEŠA, J. *Analýza trhu práce v okrese Příbram*. Příbram, 2011, s. 23.

³² KUBEŠA, J. *Analýza trhu práce v okrese Příbram*. Příbram, 2011, s. 24.

vzhledem k potřebám mikroregionu a v závislosti na struktuře evidovaných uchazečů o zaměstnání. Úřad práce Příbram se snaží vytvářet takové veřejně prospěšné práce, které jsou vhodné pro problémové skupiny uchazečů o zaměstnání.

Pokud se dlouhodobě nedaří umístit uchazeče o zaměstnání nebo se nedaří vzhledem k jeho kvalifikaci najít mu vhodné zaměstnání, přichází v úvahu jeho rekvalifikace. Tato rekvalifikace znamená změnu jeho znalostí a dovedností jak teoretickou tak praktickou přípravou. Tato činnost je prováděna za účelem získání nového pracovního uplatnění. Úřad práce sepisuje s uchazečem písemnou dohodu a na jejím základě mu zabezpečí rekvalifikaci. Jednotliví uchazeči, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, jsou evidováni a je zaznamenána jejich úspěšnost zařazení do pracovního procesu. Dle záznamů Úřadu práce Příbram absolvovalo nejvíce uchazečů kurz obsluha PC a kurz svářeč.

Významnou složkou aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce Příbram tvoří i projekty Evropských sociálních fondů, realizované na území Středočeského kraje. V rámci operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“ úřad práce realizuje v současné době 7 regionálních individuálních projektů. V rámci těchto projektů byli podporováni uchazeči o zaměstnání v různých oblastech, které se týkaly vzdělávání, hledání nových pracovních míst, rekvalifikací, školení, kurzů finanční gramotnosti, počítačových dovedností. Z výše uvedeného vyplývá, že prioritní snahou příbramského úřadu práce je vytvořit co nejvíce pracovních míst pomocí společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací, rekvalifikačních kurzů, skupinového poradenství. V rámci skupinového poradenství byla realizována Bilanční diagnostika a Pracovní diagnostika, ve které je základním úkolem zjistit osobní a profesní předpoklady pro výkon určitého zaměstnání.³³

³³ KUBEŠA, J. *Analýza trhu práce v okrese Příbram*. Příbram, 2011, s. 33.

5 Právní úprava skončení pracovního poměru před novelou zákoníku práce a po jeho novele

Dnem 1. ledna 2012 nabyl účinnosti zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tato rozsáhlá novela přinesla i několik změn v právní úpravě rozvázání pracovního poměru.

V první řadě byl do § 52 zákoníku práce pod písm. h) zařazen nový výpovědní důvod, pokud zaměstnanec poruší zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce. Dle uvedeného ustanovení je zaměstnanec povinen v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat lékařem stanovený režim, tzn. zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Nejedná se tedy o povinnosti související přímo s výkonem práce, ale o povinnosti, které musí zaměstnanec dodržovat v době omluveného volna z důvodu jeho dočasné pracovní neschopnosti. Povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci po dobu prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy nebo platu koresponduje jeho oprávnění v této době kontrolovat, jak zaměstnanec dodržuje režim práce neschopného stanovený lékařem a při zjištění takového porušení mu dává možnost zaměstnance sankcionovat.

Do konce r. 2011 mohl zaměstnavatel dle § 192 odst. 5 Zákoníku práce v případě zjištění porušení léčebného režimu zaměstnanci snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy, ale nemohl s ním z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr. Po 1. 1. 2012 je zaměstnavateli dána možnost dát zaměstnanci pro výše uvedené porušení výpověď. Současně však musí být dodržena i další podmínka, a to, že zaměstnanec porušil uvedenou povinnost zvlášť hrubým způsobem.

Posouzení intenzity porušení je věcí zaměstnavatele a záleží vždy na konkrétních okolnostech porušení. Je zde nutno rozlišovat např. mezi opožděným návratem z povolené vycházky o pár minut, kdy se zjevně o zvlášť hrubé porušení nejedná, naopak přistižení práce neschopného zaměstnance při výkonu pracovní činnosti by za takové hrubé porušení považováno bylo.

Nutno připomenout, že možnost zaměstnavatele snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy při zjištěném porušení léčebného režimu nadále i po novele zákoníku práce existuje, tato náhrada však nesmí být snížena nebo neposkytnuta, pokud pro totéž porušení režimu byla zaměstnanci dána výpověď. Zaměstnavateli je tak dána možnost

volby, jakou sankci vůči zaměstnanci uplatní, zda pouze sníží či nepřizná náhradu mzdy nebo přikročí k tvrdšímu postihu a zaměstnance propustí.³⁴

Další změna se týká okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, a to v části týkající se nároku zaměstnance na finanční kompenzaci. Podle právní úpravy platné do konce r. 2011 měl zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Jednalo se tedy o stejný finanční nárok jako v případě skončení pracovního poměru z organizačních důvodů. Od 1. 1. 2012 v případě, že zaměstnanec zrušil okamžitě pracovní poměr, již odstupné nedostane, ale má nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, tzn. zpravidla dvojnásobek průměrného výdělku. Jak již bylo výše uvedeno, výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, může však být i delší, pokud se tak smluvní strany dohodnou. Výše náhrady mzdy v tomto případě bude tedy závislá na délce výpovědní doby, kterou si obě strany dohodly.

Změnu zaznamenala i výše odstupného, které zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (tzv. organizační důvody) nebo dohodou z týchž důvodů. Zatímco do konce r. 2011 byla minimální výše odstupného stanovena ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku jednotně pro všechny zaměstnance, podle nové právní úpravy výše odstupného závisí na délce trvání pracovního poměru a činí nejméně:

- jednonásobek průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval méně než 1 rok
- dvojnásobek průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky
- trojnásobek průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

Dle této úpravy jsou tzv. služebně starší zaměstnanci finančně zvýhodněni oproti zaměstnancům služebně mladším, což se jeví jako spravedlivé, neboť zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracovali delší dobu, pro něho pochopitelně odvedli větší rozsah práce.³⁵

Odstupné je splatné v nejbližším výplatním termínu po ukončení pracovního poměru. Je ale možné, že zaměstnavatel si se zaměstnancem domluví jiný termín

³⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce*, Olomouc, 2012, s. 126.

³⁵ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce*, Olomouc, 2012, s. 148.

splatnosti, např. v den skončení pracovního poměru nebo naopak pozdější termín či jeho úhradu ve splátkách, zejména pokud zaměstnavatel propouští větší počet zaměstnanců a nemá dostatek finančních prostředků na jednorázovou výplatu odstupného. Zde však záleží pouze na ochotě zaměstnance, zda s pozdější úhradou souhlasí a pokud ne, má nárok na výplatu odstupného ve stanoveném nebo sjednaném termínu výplaty po ukončení pracovního poměru.

V souvislosti s poskytnutím odstupného je vhodné uvést souvislost s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, pokud se zaměstnanec po ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů zaeviduje na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a požádá o podporu v nezaměstnanosti. Uchazeč, kterému bylo odstupné vyplaceno, má nárok na podporu v nezaměstnanosti až po uplynutí doby odpovídající výši odstupného. Tato doba se určí podle příslušného počtu násobků průměrného měsíčního výdělku, kterým byla uchazeči stanovena výše odstupného. Pokud uchazeči o zaměstnání odstupné vyplaceno nebylo, poskytne mu úřad práce tzv. kompenzaci stanovenou ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku krát počet násobků, které mu příslušely z titulu odstupného.

V praxi se občas stává, že zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanec po ukončení pracovního poměru pro něho ještě vykonal nějakou práci. Pokud zaměstnanec obdržel odstupné a nastoupí zpět k témuž zaměstnavateli před uplynutím doby určené podle počtu násobků do pracovního poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti, je povinen zaměstnavateli vrátit alikvotní část odstupného, která se vypočte podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby, která by pokrývala dobu odstupného. Tzn., pokud by např. zaměstnanec obdržel trojnásobek odstupného a po uplynutí jednoho měsíce od ukončení pracovního poměru by znovu nastoupil k zaměstnavateli, byl by povinen mu vrátit dvojnásobek odstupného.

Další změna v oblasti výpovědi z pracovního poměru byla do zákona zavedena v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, zejm. v případě sloučení či rozdělení podniku nebo převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části na jiného zaměstnavatele. V takovém případě nedochází k ukončení stávajících pracovních poměrů ani uzavření pracovních poměrů u přejímajícího zaměstnavatele, ale všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů automaticky přecházejí ze zákona na nového zaměstnavatele.³⁶ Dosavadnímu i přejímajícímu zaměstnavateli

³⁶ JOUZA, L. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. Praha, 2006, s. 140.

ze zákona vyplývá povinnost o této skutečnosti informovat odborovou organizaci příp. jednotlivé zaměstnance nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti takového přechodu. Dosavadní právní úprava takovou situaci neřešila, ale od 1. 1. 2012 je zaměstnanci, který si nepřeje k novému zaměstnavateli přejít, dána možnost skončit pracovní poměr výpovědí tak, že jeho pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. V tomto případě je tedy dána výjimka z obecné dvouměsíční výpovědní doby. Odstupné v tomto případě však zaměstnanci nenáleží.

Zákon řeší i případy, kdy zaměstnanec výpověď nepodá a jeho práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu přejdou na nového zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec v souvislosti s přechodem práv a povinností ve lhůtě 2 měsíců ode dne účinnosti přechodu práv a povinností podá výpověď nebo skončí pracovní poměr dohodou, může se u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek oproti původnímu zaměstnání. Pokud soud argumenty zaměstnance uzná a rozhodne, že k takovému zhoršení skutečně došlo, má zaměstnanec nárok na odstupné stejně, jako kdyby byl pracovní poměr rozvázán výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů.

Podstatnou změnu zaznamenalo i zrušení pracovního poměru ve zkušební době. První změnou je stanovení okamžiku skončení pracovního poměru. Dle předchozí právní úpravy písemné oznámení o skončení pracovního poměru mělo být doručeno druhé straně zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy měl pracovní poměr skončit. Stanovená lhůta však měla pouze pořádkový charakter a její nedodržení nezpůsobilo neplatnost skončení, i když ji jeden z účastníků nedodržel, tzn., např. i když doručil toto oznámení den předem nebo dokonce v den, kdy pracovní poměr požadoval skončit. Nová právní úprava stanovila jasná pravidla v tom, že dle § 66 zákoníku práce pracovní poměr skončí dnem doručení písemného zrušení, pokud v něm není uveden datum pozdější.

Další změnu představuje určitá ochrana zaměstnance před ukončením pracovního poměru v době jeho nemoci. Dosavadní i nová právní úprava shodně stanoví, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Pro zaměstnavatele však platí podstatné omezení, neboť nesmí se zaměstnancem skončit takto pracovní poměr v době prvních 21 kalendářních dnů jeho pracovní neschopnosti. Při posouzení, co se považuje

za akt skončení pracovního poměru a kdy vlastně pracovní poměr končí, se vychází z doby doručení. V praxi to znamená, že písemné vyhotovení zrušení pracovního poměru nesmí zaměstnavatel v tomto období zaměstnanci doručit. Určité výkladové problémy může působit ustanovení zákoníku práce, dle něhož pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, pokud v něm není uvedeno pozdější datum. V souvislosti s tím je potřebné vysvětlit, že pokud by byl písemný projev zaměstnavatele zaměstnanci doručen před tímto obdobím 21 kalendářních dnů, pracovní poměr skončí dnem doručení. Pokud by zaměstnavatel doručil zaměstnanci zrušení pracovního poměru ještě před začátkem nemoci a byl by v něm jako den skončení uveden den pozdější, který by již připadl do doby jeho pracovní neschopnosti, pracovní poměr skončí tímto uvedeným dnem. Důležitý je tedy den doručení, tzn., že zaměstnavatel musí svůj písemný projev vůle doručit v době, kdy je zaměstnanec zdrav a následná nemoc již na datum skončení pracovního poměru nemá vliv.

K určitému formálnímu zpřesnění došlo rovněž v právní úpravě odvolání z místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa. Dosavadní zákoník upravoval v jediném zákonném ustanovení jak definici pracovních pozic, které jsou považovány za vedoucí místa, kompetence ke jmenování i odvolání vedoucích pracovníků a postup a právní následky odvolání a vzdání se funkce. Novelou došlo k rozdělení úpravy do dvou ustanovení, z nichž § 73 upravuje charakteristiku míst, ze kterých lze zaměstnance odvolat či kterých se může zaměstnanec vzdát a určení kompetencí k provedení odvolání. Postup při odvolání příp. vzdání se pracovního místa, předepsaná forma a právní důsledky pak upravuje samostatný § 73a zákoníku práce.³⁷

³⁷ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce*, Olomouc, 2012, s. 158.

6 Příklady nesprávného rozvázání pracovního poměru z pohledu soudní judikatury

Jak dokazuje praxe, způsobu rozvázání pracovního poměru, dodržení všech zákonných náležitostí a postupů je třeba věnovat náležitou pozornost, neboť nerespektování platné právní úpravy s sebou v případě soudního řešení přináší právní nejistotu na straně účastníků pracovněprávního vztahu nehledě na značné finanční náklady pro stranu, která soudní spor prohraje, neboť tyto náklady nese ten, kdo v řízení neměl úspěch. Často se jedná o značné finanční částky, zejména v případě, kdy si smluvní strany nebo jedna z nich zvolí právního zástupce z řad advokátů. V takovém případě neúspěšná strana hradí jak své vlastní náklady spojené s určením neplatnosti rozvázání pracovního poměru, tak i náklady strany, která spor vyhrála, a to včetně nákladů na její právní zastoupení.

Rozvázání pracovního poměru je proto třeba věnovat velkou pozornost, dodržovat zákonem předepsaný postup, případně nesrovnalosti se snažit řešit smírnou cestou a soudní žalobu využít až jako krajní prostředek řešení. Pro ilustraci je v této práci uvedeno na příkladech ze soudní praxe několik případů nesprávného ukončení pracovního poměru.

Nejprve se budeme věnovat skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.3.1, takový pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby. V praxi se však může stát, že zaměstnanec i po uplynutí této doby do práce nadále dochází a vykonává dosavadní práci, jako by ke skončení pracovního poměru nedošlo. Zákoník práce na tuto variantu pamatuje ve svém ustanovení § 65 odst. 2, dle něhož pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance, což vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu čj. 21 Cdo 2080/2001. Podstatou sporu byl případ, kdy zaměstnankyně měla uzavřen pracovní poměr na dobu určitou do 1. 1. 1999, který jí byl prodloužen do 31. 12. 1999 a bylo jí ústně přislíbeno, že pracovní poměr bude opět prodloužen. V dobré víře proto nastoupila první pracovní den, tj. 3. 1. 2000 do zaměstnání a konala spolu s ostatními zaměstnanci svou práci. V průběhu dne jí statutární zástupkyně zaměstnavatele sdělila, aby se za ní po dokončení prací dostavila, což učinila asi v 10.00 hod, kdy jí bylo řečeno, že její pracovní poměr skončil

již dne 31. 12. 1999. Zaměstnankyně s tímto nesouhlasila a podala žalobu, která byla okresním soudem zamítnuta s odůvodněním, že neprokázala, že by jí bylo přislíbeno opětovné prodloužení pracovního poměru a že nebylo prokázáno, že jednatel společnosti by ji viděl vykonávat práci před desátou hodinou. Svědek, který podepsal zaměstnankyni výkaz docházky, nebyl dle názoru soudu osobou oprávněnou jednat za zaměstnavatele. Odvolací soud tento rozsudek změnil s tím, že pracovní poměr trvá, zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnankyni práci a nahradit jí náklady řízení. Zaměstnavatel proti rozsudku podal dovolání, v němž uvedl, že jednatelé společnosti neviděli zaměstnankyni v uvedený den pracovat a nikdo jiný nebyl pověřen za zaměstnavatele jednat. Zaměstnanec, který potvrdil výkaz práce, je zaměstnán ve funkci „skladník“ a nebyl tedy osobou oprávněnou.

Spor řešil Nejvyšší soud pod shora uvedeným číslem jednacím a konstatoval, že dovolání není opodstatněné. Pokud zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr na dobu neurčitou. Jaký je vztah zaměstnavatele k informaci o tom, že zaměstnanec pokračuje v práci, lze usuzovat zejména z jeho vnějších projevů. Nedá-li zaměstnavatel nijak na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí, nutno uzavřít, že zaměstnanec pracuje s vědomím zaměstnavatele. Toto platí i pro zaměstnavatele – právnické osoby, u kterého činí právní úkony v pracovněprávních vztazích především statutární orgán. Jiní zaměstnanci, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů jsou oprávněni činit jménem zaměstnavatele právní úkony, které vyplývají z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy, mj. stanovit a ukládat svým podřízeným pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci. Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ tak stačí, pokud je práce konána s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance. V soudním řízení bylo prokázáno, že zaměstnankyně pracovala v uvedený den 3. 1. 2000 s vědomím osoby, která byla vedoucím směny, což bylo potvrzeno výslechy svědků i statutárního zástupce.

K námitce společnosti, že zaměstnanec potvrzující výkaz docházky má v pracovní smlouvě uvedenu profesi „skladník“ soud konstatoval, že pro posouzení, zda jde o nejbližšího nadřízeného zaměstnance, není rozhodné, co má uvedeno v pracovní smlouvě, ale zda fakticky na základě pověření zaměstnavatele takové postavení u zaměstnavatele měl. Že tomu tak v uvedeném případě bylo, potvrdil

výslechem statutární orgán zaměstnavatele. Na základě zhodnocení výše uvedených skutečností soud rozhodl ve prospěch zaměstnankyně.³⁸

K chybnému rozvázání pracovního poměru velmi často dochází v případě okamžitého zrušení pracovního poměru. V následně uvedeném judikátu je popsán chybný postup zaměstnavatele, který se zaměstnankyní nejprve okamžitě ukončil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně a až při následném soudním sporu poté, kdy zjištěné skutečnosti a důkazy svědčily v jeho neprospěch, tvrdil, že se jednalo o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Dle soudního judikátu čj. 21 Cdo 347/2004 vyplývá, že samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. I ve zkušební době lze pracovní poměr zrušit okamžitě. Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají dnem, kdy byl písemný projev vůle o okamžitém zrušení pracovního poměru doručen druhému účastníku. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu vůle nemůže tyto zákonné účinky změnit. Pro ilustraci nesprávného postupu zaměstnavatele je uveden stručný popis soudního sporu.

Zaměstnavatel zrušil okamžitě pracovní poměr se svou zaměstnankyní, která pracovala jako pokladní v herně, a to pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, neboť neoprávněně vyplatila hostu 200 000 Kč namísto 100 000 Kč, které host vyhrál. Zaměstnankyně napadla okamžité zrušení soudní žalobou s odůvodněním, že k jejímu pochybení došlo omylem v důsledku enormního zatížení, kdy byla nucena pracovat bez přestávek, neboť po ukončení pracovní směny nastoupila ihned na směnu noční a odpracovala tak 16 hodin, přičemž k mylné výplatě výhry došlo v brzkých ranních hodinách druhého dne. Rovněž uvedla, že zaměstnavateli žádná škoda nevznikla, neboť host neprávem přijaté peníze vrátil. Soud rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, neboť jednání zaměstnankyně sice bylo porušením pracovní kázně, ale nedosáhlo intenzity zvlášť hrubého porušení pracovní kázně, pro které lze pracovní poměr takto zrušit. Přihlédl zejména k tomu, že zaměstnankyně tak učinila neúmyslně, z nedostatku zkušeností, neboť ve funkci byla přibližně jeden měsíc, navíc okamžitě po zjištění svého omylu vyvinula iniciativu k získání peněz zpět. Krajský soud rozsudek prvoinstančního soudu potvrdil.

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

Proti rozsudku podal zaměstnavatel dovolání, kde argumentoval tím, že jeho přípis označený jako okamžité zrušení pracovního poměru měl být posouzen jako projev vůle směřující k ukončení pracovního poměru ve zkušební době, neboť nevzbuzuje pochybnosti o projevu vůle směřujícího k ukončení pracovního poměru. Nejvyšší soud České republiky rozhodl, že dovolání není opodstatněné s následujícím právním odůvodněním. Způsoby, kterými lze rozvázat pracovní poměr jsou taxativně vypočteny v zákoníku práce, přičemž zákonné ustanovení má nepochybně kogentní povahu, což znamená, že jinými způsoby pracovní poměr rozvázat nelze. Pracovní poměr tak může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Podle ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce platného v době rozhodování, zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně pouze ze dvou důvodů, přičemž zaměstnavatel použil důvod dle písm. b) „porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem“. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být provedeno písemně, musí v něm být skutkově vymezen důvod tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným, a musí být ve stanovené lhůtě doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají tím dnem, kdy byl písemný projev vůle druhému účastníku doručen a jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu vůle nemůže tyto účinky změnit. Pro rozvázání ve zkušební době platí odlišné podmínky, zaměstnavatel i zaměstnanec jej mohou zrušit písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Ke skončení pracovního poměru dochází rovněž na základě jednostranného právního úkonu. Rozvázání tímto způsobem však závisí pouze na úvaze zaměstnance nebo zaměstnavatele a důvody vedoucí ke zrušení není třeba druhému účastníku sdělovat.

Vznikne-li pochybnost, jakým způsobem došlo k rozvázání pracovního poměru, z hlediska určitosti nebo srozumitelnosti právního úkonu, je třeba se pokusit odstranit takové nejasnosti pomocí výkladu projevu vůle. Podle ustálené judikatury přitom nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník řízení v rozhodné době neměl nebo ji neprojevil, rovněž není dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu. V posuzované věci však v řízení před soudy obou stupňů nebyly pochybnosti o obsahu projevu vůle zaměstnavatele, neboť zaměstnavatel jej výslovně označil jako „okamžité zrušení pracovního poměru“ a skutkově popsal jednání zaměstnankyně, které kvalifikoval jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel

v průběhu řízení ani tuto svoji vůli nijak nerozporoval a námitky v tomto směru vznášel až v dovolání. Jak je výše uvedeno, nelze pomocí výkladu měnit nebo doplňovat vůli, kterou zaměstnavatel ve svém písemném projevu neprojevil. Vzhledem k tomu, že vůle zaměstnavatele byla z jeho projevu jednoznačně patrná, tzn., že pracovní poměr se zaměstnankyní zrušil okamžitě, přičemž pro tento postup nebyly splněny zákonné podmínky, tento nedostatek nebylo možno odstranit změnou v rozvázání pracovního poměru ve zkušební době. Nejvyšší soud proto dovolání zaměstnavatele zamítl a rozhodnutí soudů obou stupňů byla posouzena jako správná.³⁹

Jak praxe ukazuje, zaměstnavatelé se velmi často dopouštějí chyb při podání výpovědi, což je uvedeno v níže uvedených případech.

V prvním případě dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 zákoníku práce ze zdravotních důvodů. Zaměstnanec byl u něho zaměstnán jako horník, při výkonu práce utrpěl pracovní úraz a po dlouhodobé pracovní neschopnosti mu byl přiznán částečný invalidní důchod. Dle následně vydaného lékařského posudku se stal neschopným pro práci v podzemí, přičemž hlavní příčinou zdravotní nezpůsobilosti byl následek po pracovním úrazu, ale na změně zdravotního stavu se podílela i jeho obecná nemoc. Zaměstnanec způsob rozvázání pracovního poměru nerozporoval soudní žalobou, ale požadoval vyplacení odstupného ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel argumentoval tím, že z posudku není zřejmé, že by jedinou příčinou zdravotní nezpůsobilosti byl následek pracovního úrazu, když dle odborného lékařského stanoviska se na změně zdravotního stavu podílela i obecná nemoc zaměstnance. Prvoinstanční soud rozhodl o povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci požadované odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku s odůvodněním, že neplatnost rozvázání nebyla napadena soudní žalobou, ve věci tedy nebylo rozhodováno, nebyla rozhodnutím soudu prohlášena za neplatnou, a tudíž na výpověď je nutno pohlížet jako na platný právní úkon. Uvedené rozhodnutí bylo potvrzeno i soudem odvolacím. Na základě dovolání podaného zaměstnavatelem se věcí zabýval Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí čj. 21 Cdo 4468/2010 se závěrem, že nárok zaměstnance na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku je důvodný. Z hlediska skutkového stavu bylo zjištěno, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zákoníku práce – zdravotní důvody, neboť zaměstnanec byl dle

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

lékařského posudku uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu dosavadní práce horníka. Výpověď byla zaměstnanci řádně doručena, žaloba o určení její neplatnosti nebyla podána a pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby. Dle zákoníku práce, dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Není-li zaměstnanec schopen pro svůj nepříznivý zdravotní stav dále konat dosavadní práci, může mu zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, nesmí-li zaměstnanec dále konat dosavadní práci podle lékařského posudku pro pracovní úraz, onemocnění z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Dále může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce, nesmí-li zaměstnanec dále konat dosavadní práci, protože pozbyl podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci. I když v obou případech je důvodem pro rozvázání pracovního poměru zaměstnancův nepříznivý zdravotní stav, je třeba oba výpovědní důvody rozlišovat, protože spočívají v odlišných skutkových okolnostech a vyplývají z nich rozdílné právní následky. Zaměstnavatel v podané výpovědi musí skutkově vymezit výpovědní důvod tak, aby nebylo možno jej zaměnit s jiným, jinak je výpověď neplatná. I když výpověď vykazuje vadu, která způsobuje její neplatnost, podle soudní judikatury jde o neplatné rozvázání pracovního poměru jen tehdy, pokud byla uplatněna u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit a jestliže neplatnost byla následně určena rozhodnutím soudu. Vzhledem k tomu, že v uvedeném případě nebyla soudní žaloba podána a rozhodnutí soudu nebylo v této věci vydáno, je nutno na výpověď pohlížet jako na platnou. Soud se tedy dále zabýval otázkou, zda zaměstnanci na základě této výpovědi vzniklo právo na odstupné.

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr skončí na základě každé výpovědi z pracovního poměru podané zaměstnavatelem, která nebyla soudním rozhodnutím určena za neplatnou a výpovědní důvod nesmí být dodatečně měněn, je třeba dovodit, že tato výpověď z pracovního poměru je podkladem pro poskytnutí odstupného, když výpovědní důvod nebyl ve výpovědi uveden. Za tohoto stavu může mít zaměstnanec, který u soudu neuplatnil neplatnost rozvázání pracovního poměru, ačkoliv tak učinit měl, právo na odstupné jen tehdy, jestliže z projevu vůle zaměstnavatele lze dovodit, z jakého důvodu k rozvázání pracovního poměru došlo. Dovolací soud dospěl k závěru, že ze vzájemných souvislostí lze dovodit, že výpověď byla zaměstnanci dána, protože

nebyl dále schopen konat dosavadní práci pro pracovní úraz a jednalo se tedy o výpovědní důvod dle § 52 písm. d) zákoníku práce a odstupné zaměstnanci přiznal. Z výše uvedeného je patrné, že zaměstnavatel by při rozvázání pracovního poměru měl konkrétnímu uvedení výpovědního důvodu věnovat náležitou pozornost, neboť v uvedeném případě byl následně povinen vyplatit zaměstnanci vysokou finanční částku.⁴⁰

V praxi často činí potíže správné vyhodnocení organizačních změn jako důvodu pro dání výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci. V dále uvedeném případě dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost v důsledku rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa „mistr stříhárny“. Zaměstnanec napadl platnost výpovědi žalobou s odůvodněním, že se nestal nadbytečným, funkce mistra stříhárny je pro výrobu nadále potřebná a skutečným důvodem bylo to, že zaměstnavatel chtěl na uvedenou funkci zaměstnat jinou osobu. Prvoinstanční soud žalobě vyhověl s odůvodněním, že pracovní činnost mistra stříhárny neodpadla a vykonává ji vedle dalších činností, které předtím žalobce nevykonával, jiná osoba ve funkci mistr výroby. Odvolací soud naopak žalobu zamítl, přičemž vycházel z názoru, že došlo ke kumulaci pracovní činnosti původní žalobcem zastávané profese mistr stříhárny, která byla zahrnuta do činnosti mistra výroby. Z toho důvodu se žalobce stal pro zaměstnavatele nadbytečným.

Případem se zabýval Nejvyšší soud České republiky, jako soud dovolací, který v rozhodnutí čj. 21 Cdo 531/2011 dospěl k závěru, že dovolání není důvodné. Podle § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Předpokladem pro dání výpovědi je tedy skutečnost, že mj. o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce přijal zaměstnavatel rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že je zde příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami. Zákon tak umožňuje zaměstnavateli, aby reguloval počet svých zaměstnanců a zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám.

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010.

O výběru konkrétního zaměstnance je oprávněn rozhodnout pouze zaměstnavatel a ani soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. I když zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem propuštěného zaměstnance a tato skutečnost je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti výpovědního důvodu, není rozvázání pracovního poměru podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může dokonce dojít i ke zvýšení počtu zaměstnanců. Hlavním důvodem je to, že nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale rovněž na jejich složení z hlediska profese a kvalifikace. Po zhodnocení všech výše uvedených skutečností dovolací soud dospěl k závěru, že rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů bylo učiněno v souladu se zákonnou úpravou. Z uvedeného příkladu je patrné, jak v některých případech je velice obtížné se vypořádat s posouzením a správným kvalifikováním výpovědního důvodu, když na první pohled se může propuštění zaměstnance pro nadbytečnost jevit jako nedůvodné, zvláště když obsahová náplň jeho činnosti zůstala zachována a jeho místo de facto zastává jiný zaměstnanec.⁴¹

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 531/2011.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo podat ucelený přehled jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru, vč. uvedení zákonných podmínek, práv a povinností smluvních stran a právních důsledků. Může posloužit jako základní informace pro zaměstnance i zaměstnavatele a jejich zorientování v této oblasti, neboť stále dochází k nepochopení nebo dokonce úmyslnému porušení zákonných ustanovení. Ze soudní praxe i ze zkušeností pracovně-právních poraden vyplývá, že účastníci pracovního poměru často končí pracovní poměr ukvapeně a bez znalosti zákona. Pokud druhá smluvní strana takové chybné rozvázání napadne soudní žalobou, konečné dořešení trvá často několik měsíců, v krajním případě i několik let, nehledě na následný finanční dopad pro stranu, která neměla ve sporu úspěch. Nesprávné ukončení pracovního poměru má často pro zaměstnance nepříznivý dopad při jejich následné evidenci na úřadu práce, kdy např. při rozvázání pracovního poměru dohodou bez vážného důvodu má uchazeč o zaměstnání nárok pouze na sníženou výši podpory v nezaměstnanosti. Existují i případy, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci a ve snaze vyhnout se placení odstupného ukončí se zaměstnancem pracovní poměr, přičemž do potvrzení uvede jako důvod „porušení pracovní kázně“. Zaměstnanci v takovýchto případech většinou, i když si nejsou žádného porušení vědomi, zůstanou nečinní a neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu neuplatní, což však s sebou nese další důsledky jako je nepřiznání podpory v nezaměstnanosti nebo obtížné hledání nového zaměstnání. S ohledem na výše uvedené lze jen doporučit, aby všichni účastníci pracovněprávního vztahu a zaměstnanci obzvláště, dostatečně znali svá práva a povinnosti při jednotlivých způsobech rozvázání pracovního poměru a aby v případě nedodržování právních předpisů tato práva uměli účinně hájit.

Dne 1. ledna 2012 nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která přinesla řadu změn v oblasti pracovněprávních vztahů. V případě skončení pracovního poměru se jednalo především o rozšíření výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, změny druhu finanční kompenzace při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, resp. návrat k původní právní úpravě, kdy namísto odstupného se v tomto případě opět poskytuje náhrada mzdy za výpovědní dobu. Kladně lze hodnotit rovněž zpřesnění dne skončení pracovního poměru jeho zrušením ve zkušební době, kdy dosavadní úprava pro svou nedostatečnou konkrétnost si vyžádala zpřesnění.

Za pozitivní změnu lze považovat i odstupňování výše odstupného v závislosti na době trvání zaměstnání, ovšem tato úprava dle mého názoru nijak neocení dlouhodobé zaměstnance, když maximální výše zákonného odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku náleží zaměstnanci již po odpracování 2 let. S ohledem na vzrůstající nezaměstnanost jsem uvedl i informace týkající se pomoci Úřadu práce České republiky občanům, kteří ztratili zaměstnání.

Zákoník práce je postaven na principu nerovného postavení zaměstnavatele a zaměstnance, kdy zaměstnavatel je oproti zaměstnanci chápán jako strana „silnější“, a proto je mu uloženo více povinností, oproti „slabšímu“ zaměstnanci, kterému přiznává více práv, i přesto však někteří zaměstnanci z důvodu nedostatečného právního vědomí nejsou schopni tato práva v praxi využít. Přestože problematika rozvázání pracovního poměru již byla rozpracována v řadě odborných publikací, stále se v praxi vyskytuje řada nejasností a tato práce by měla přispět k základní orientaci v této oblasti.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *ZÁKONÍK PRÁCE*, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1. 1. 2012, 6. aktual. vyd. Olomouc : ANAG, 2012. 1235 s. ISBN 978-80-7263-713-3.
2. BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
3. BĚLINA, M., BOGNÁROVÁ, V., DRÁPAL, L., HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007. 576 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
4. BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : LINDE, 2010. 224 s. ISBN 978-80-7201-795-9.
5. FIALA, J., MATES, P., NOVÝ, K., PRŮCHA, P., STEINICHOVÁ, L. *Malá právnícká encyklopedie*. 7. aktualizované a doplněné vyd. Praha : Linde, 2008. 303 s. ISBN 978-80-7201-717-1.
6. GALVAS, M. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno : ComputerPress, 2007. 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.
7. GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., PÍCHOVÁ, I. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2004. 671 s. ISBN 80-210-3558-7.
8. HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H., TRYLČ, L. *Zákoník práce*. Komentář a předpisy a judikatura související. Praha : Linde, 2007. 960 s. ISBN 80-7201-671-7.
9. HOCHMAN, J. *Judikatura v pracovním právu*. Praha : Linde, 1999. 151 s. ISBN 80-86131-05-X.
10. HŮRKA, P. *Pracovní právo*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
11. JAKUBKA, J. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2 aktualizované vyd., Praha : GRADA, 2000. 120 s. ISBN 80-7169-983-7.

12. JOUZA, L. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. Praha : BOVA POLYGON, 2006. 838 s. ISBN 80-7273-137-8.
13. KOTTNAUER, A., ŠTALMACH, P. *Lexikon pracovního práva*. 1. vyd. Ostrava : Sagit, 1996. 454 s. ISBN 80-85789-43-4.
14. KUBEŠA, J. *Analýza trhu práce v okrese Příbram*. Příbram, 2011. 33 s.
15. KUBŮ, L., HUNGR, P., OSINA, P. *Teorie práva*. Praha : Linde, 2007. 335 s. ISBN 978-80-7201-637-2.
16. SOUČKOVÁ, M. *Vznik, změna a skončení pracovního poměru v soudní praxi*. Praha : C. H. Beck, 1997. 32 s. ISBN 80-7179-141-5.
17. STÝBLO, J. a kol. *Abeceda personalisty*. 2. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 319 s. ISBN 978-80-7263-441-5.

Ostatní zdroje

1. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005.
2. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.
3. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.
4. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010.
5. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 531/2011.

Seznam tabulek

1. Tabulka č. 1: Oborová struktura nových společensky účelných pracovních míst
2. Tabulka č. 2: Společensky účelná pracovní místa dle dosaženého vzdělání
3. Tabulka č. 3: Zřízení osob samostatně výdělečně činných dle oboru v regionu