

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Rigorózní práce

Okamžité zrušení pracovního poměru
(Immediate Termination of an Employment Relationship)

2013

Mgr. Jiří Sedláček

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci zpracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla použita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Tachově dne 1. listopadu 2013

.....

Na tomto místě bych rád poděkoval konzultantovi mé rigorózní práce prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. za cenné rady, připomínky a náměty ke zpracování daného tématu. Současně bych také rád poděkoval JUDr. Petru Hružovi, advokátovi v Tachově, za odborné vedení, cenné rady a zkušenosti, které jsem získal v průběhu výkonu své praxe advokátního koncipienta v jeho advokátní kanceláři.

V Tachově dne 1. listopadu 2013

.....

OBSAH

Úvod.....	1
1. Obecně k okamžitému zrušení pracovního poměru.....	4
1.1 Pojem, obecná charakteristika.....	4
1.2 Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru v právním řádu České republiky.....	6
1.3 Formální a věcné podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.....	9
1.3.1 Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu.....	10
1.3.2 Náležitost skutkového vymezení důvodu.....	20
1.3.3 Náležitost písemné formy.....	22
1.3.4 Náležitost doručení.....	30
2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	42
2.1 Z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok.....	43
2.2 Z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců.....	47
2.3 Z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zaměstnancem zvláště hrubým způsobem.....	50
2.3.1 K pojmu povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.....	51
2.3.2 Posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zaměstnancem... ..	59
2.4 Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	67
2.5 Povinnost zaměstnavatele projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovými organizacemi.....	71

3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	74
3.1 Z důvodu nemožnosti konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví.....	75
3.2 Z důvodu nevyplacení části mzdy nebo platu zaměstnavatelem.....	80
3.3 Nároky vzniklé zaměstnanci z platného rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.....	87
3.3.1 Nároky zaměstnance vzniklé obecně při skončení pracovního poměru.....	88
3.3.2 Nároky zaměstnance spojené výlučně s okamžitým zrušením pracovního poměru.....	93
4. Lhůty pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru.....	96
4.1. Lhůty pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	97
4.2. Lhůty pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	100
5. K některým dalším otázkám okamžitého zrušení pracovního poměru.....	103
5.1 Souběh výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru.....	103
5.2 Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru.....	104
6. Neplatné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.....	106
6.1 Absolutní a relativní neplatnost.....	106
6.2 Soudní ochrana.....	108
6.2.1 Žaloba a její náležitosti.....	108
6.2.2 Věcná a místní příslušnost soudu.....	111
6.3 Nároky zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z neplatného skončení pracovního poměru okamžitým zrušením.....	117
6.3.1 Pokračování pracovního poměru.....	117
6.3.2 Náhrada mzdy nebo platu.....	119
6.3.3 Náhrada škody.....	123
6.3.4 Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou.....	124
7. Okamžité zrušení u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	126
Závěr.....	127

SEZNAM ZKRATEK

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHY

SUMMARY

ABSTRAKT

KLÍČOVÁ SLOVA

Úvod

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje jeden ze způsobů skončení pracovního poměru. Tento způsob skončení pracovního poměru je však oproti ostatním způsobům skončení pracovního poměru nadán jistou výjimečností spočívající v jeho účinnosti. Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru totiž nastávají okamžitě, jak ostatně vyplývá z jeho samotného označení. Mezi laickou veřejností je okamžité zrušení pracovního poměru označováno právě z důvodu jeho okamžité účinnosti také jako výpověď na hodinu.

Svou povahou je okamžité zrušení pracovního poměru právním úkonem, na základě kterého dochází k rozvázání pracovního poměru bez ohledu na vůli druhé strany pracovněprávního vztahu. Jedná se tedy o jednostranný právní úkon, který je možno učinit i proti vůli jeho adresáta. Svou povahou je okamžité zrušení pracovního poměru oprávněním zaměstnance i zaměstnavatele, nikoliv povinností. Volba okamžitého zrušení pracovního poměru jako způsobu skončení pracovního poměru je zcela závislá na vůli strany, která se rozhodne pracovní poměr skončit tímto způsobem. Svoboda vůle subjektu je však zde omezena zákonem, neboť zákon určuje důvody, pro něž lze pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru skončit.

S ohledem na mimořádnost skončení pracovního poměru okamžitým zrušením, které svou povahou přináší okamžitý zásah do postavení subjektu pracovněprávního vztahu, kterému byl tento právní úkon učiněn, je právě zákonná limitace důvodů, pro které lze pracovní poměr jeho okamžitým zrušením skončit, společensky žádoucí. Smyslem zákona je na jedné straně dát účastníkům pracovněprávního vztahu možnost skončit pracovní poměr okamžitým zrušením v případě splnění zákonných podmínek a na druhé straně tyto účastníky chránit před jeho zneužitím. Proto zákon za účelem regulace jeho použití stanoví na okamžité zrušení pracovního poměru přísnější hmotněprávní podmínky než pro ostatní způsoby skončení pracovního poměru.

Okamžitá účinnost tohoto právního úkonu může totiž zejména u zaměstnanců působit negativně. Negativní následek okamžitého zrušení pracovního poměru se u zaměstnanců projevuje zejména neočekávanou okamžitou ztrátou zaměstnání a s tím spojenou ztrátou mnohdy jediného zdroje hmotného zabezpečení, která má následný

vliv i na další členy jejich rodin, popřípadě na osoby závislé na výživě zaměstnanců. U zaměstnavatelů se negativní následek okamžitého zrušení pracovního poměru projevuje v neočekávané okamžité ztrátě zaměstnance jako pracovníka a s tím spojené následky v jejich ekonomické oblasti.

Mezi funkce okamžité zrušení pracovního poměru je třeba zmínit zejména funkce sankční a ochrannou, které jsou bez výjimek přítomny společně. Sankční funkce okamžitého zrušení pracovního poměru se projevuje jako trest za porušení povinností jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu vedoucí způsobující negativní následek pro stranu druhou. Ochranná funkce spočívá právě ve smyslu ochránit tu stranu pracovněprávního vztahu, jejíž zájmy byly jednáním druhé strany ohroženy nebo porušeny.

V českém právním řádu je okamžité zrušení pracovního poměru vedle dalších pracovněprávních institutů upraveno v celé hierarchii právních předpisů. Rozsah této úpravy počíná Listinou základních práv a svobod, konkrétně její hlavou čtvrtou nazvanou Hospodářská, sociální a kulturní práva¹, přes řadu zákonů, z nichž nejvýznamnějším je zcela jistě zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláškami a nařízeními konče. Zákoník práce o okamžitém zrušení pracovního poměru pojednává ve své hlavě IV označené Skončení pracovního poměru, díle 4, §§ 55 – 56. K okamžitému zrušení pracovního poměru se dále váží ustanovení §§ 57 – 61 zákoníku práce, která představují pod dílem 5 téže hlavy Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru je pracovněprávním institutem, který je úzce svázaný s jinými pracovněprávními instituty, například s ostatními způsoby skončení pracovního poměru, dále se změnami pracovního poměru, odměňováním za práci, mateřskou a rodičovskou dovolenou, překážkami v práci a podobně, a proto je její úprava podzákonými předpisy (vedle stěžejní úpravy v zákoníku práce) téměř nutná. Rovněž v některých ustanoveních nadnárodních právních předpisů, které zajišťují

¹ viz např. znění čl. 26 odst. 3 věty první *Listiny základních práv a svobod* („Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“), čl. 28 věta první *Listiny základních práv a svobod* („Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“), atd.

základní práva zaměstnanců², můžeme nalézt zákaz takových jednání zaměstnavatelů, pro které je zaměstnanec oprávněn následně okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo garantují ochranu zaměstnanců v případě neoprávněného propuštění. Okamžité zrušení pracovního poměru představuje právo, které se v případě splnění zákonných podmínek vztahuje na všechny zaměstnance i zaměstnance bez rozdílu národnosti, věku nebo pohlaví.

Tato práce představuje ucelený přehled právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru jako jednoho ze způsobů skončení pracovního poměru v českém právním řádu. Zejména se jedná o úpravu v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a v příslušných právních předpisech, jež jednotlivá ustanovení zákoníku práce upravující okamžité zrušení pracovního poměru konkretizují, popřípadě je pomáhají aplikovat. Cílem práce je rovněž shrnout zásadní změny v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce vztahujících se k problematice okamžitého zrušení pracovního poměru a příslušných ustanovení souvisejících, ke kterým došlo s účinností od 1. ledna 2012 tzv. velkou novelou zákoníku práce provedenou v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Tato práce má dále za cíl poukázat na aplikaci zákonných ustanovení týkajících se okamžitého zrušení pracovního poměru v praxi. Součástí práce je proto i srovnání zákonné úpravy s rozhodovací praxí soudů, zejména Nejvyššího soudu České republiky. Práce je vyhotovena s právním stavem ke dni 31. října 2013.

² např. *Evropská úmluva na ochranu lidských práv a svobod* ze dne 4. listopadu 1950, *Evropská sociální charta* ze dne 18. října 1961, *Listina základních práv Evropské unie* ze dne 13. prosince 2007 (je závazná pro 25 členských států Evropské unie – výjimku mají Spojené království Velké Británie a Severního Irsku a Polsko; Česká republika ji ratifikovala dne 3. listopadu 2009, dne 1. prosince 2009 vstoupila v platnost)

1. Obecně k okamžitému zrušení pracovního poměru

1.1 Pojem, obecná charakteristika

Okamžité zrušení pracovního poměru, mezi laickou veřejností označováno jako „výpověď na hodinu“ nebo „padák“, je všeobecně chápáno jako jeden ze způsobů skončení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru je dle ustálené právní teorie považováno za jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku.³ Na základě tohoto právního úkonu končí pracovní poměr bez ohledu na vůli toho subjektu, vůči němuž okamžité zrušení směřuje.⁴

Narozdíl od skončení pracovního poměru výpovědí, která je v praxi častěji využívána, není skončení pracovního poměru okamžitým zrušením vázáno na uplynutí určité lhůty počítané ode dne doručení, nýbrž nastává přímo dnem jeho doručení. Případné uvedení jiného časového údaje v okamžitém zrušení pracovního poměru jako dne skončení pracovního poměru než je den jeho doručení, nebude mít žádný vliv na to, kdy pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončí. Rozhodující pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením je vždy den jeho doručení.

Doručením okamžitého zrušení pracovního poměru druhému účastníku nastávají jeho právní účinky, to znamená, že účastník, který tento jednostranný právní úkon učinil, je svým projevem vůle vázán, a pracovní poměr končí. Právo skončit pracovní poměr okamžitým zrušením náleží zaměstnavateli i zaměstnanci. Pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením není rozhodující, zda se jedná o první nebo další (dříve označované jako hlavní a vedlejší) pracovní poměr zaměstnance u téhož zaměstnavatele. Právní úprava stanoví pouze určité odlišnosti použití okamžitého zrušení pracovního poměru u některých zvláštních kategorií zaměstnanců.

³ srov. např. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 640. ISBN 978-80-7400-405-6, také HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. s. 188. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁴ viz GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

Vzhledem k závažnosti okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu a vzhledem k jeho okamžité účinnosti je třeba okamžité zrušení pracovního poměru považovat za krajní prostředek, kterým je možné pracovní poměr skončit. Výjimečnost okamžitého zrušení je zdůrazněna výslovnou dikcí zákoníku práce.⁵ Tento způsob rozvázání pracovního poměru by měl sloužit k ukončení pracovního poměru, který není možné dále realizovat, resp. po jedné ze smluvních stran nelze takové pokračování spravedlivě požadovat. V tomto směru můžeme považovat za institut okamžitého zrušení pracovního poměru za prvek flexibility při skončení zaměstnání, neboť je možné, existují-li zde právní skutečnosti, které jsou neslučitelné s řádným pokračováním pracovního poměru, ukončit tento pracovní poměr okamžitě.⁶ Naproti tomu se určitá jistota projevuje v taxativně stanovených důvodech při omezení okamžitého zrušení pracovního poměru.

Použití okamžitého zrušení pracovního poměru jako způsobu skončení pracovního poměru podléhá velmi přísné regulaci v podobě zákonného stanovení omezujících podmínek pro platnost okamžitého zrušení. Základní podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyplývají z ustanovení § 60 zákoníku práce.⁷ Tyto podmínky lze rozdělit následovně na:

- a) formální – pro platnost okamžitého zrušení je vyžadována písemná forma; absolutní neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru jako jednostranného právního úkonu pro vadu formy právního úkonu je deklarována také v ustanovení § 20 odst. 3 zákoníku práce⁸,

⁵ viz § 55 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého „Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit ...“

⁶ HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. s. 188. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁷ ve znění: „V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.“

⁸ ve znění: „Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.“

- b) věcné – v okamžitém zrušení musí být skutkově vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným; uvedený důvod nesmí být následně dodatečně měněn.

Novelizací zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, účinného od 1. 1. 2012, ustanovení § 60 zákoníku práce již neobsahuje jako věcnou podmínku platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru jeho doručení.⁹ Podmínka doručení okamžitého zrušení pracovního poměru s ohledem na jeho platnost je však zachována v hlavě XIV zákoníku práce, která stanoví podmínky doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru zaměstnavatelem i zaměstnancem.

V teorii se lze dále setkat s rozdělením podmínek platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, označených výhradně jako hmotněprávních, na dvě skupiny:¹⁰

- obecné hmotněprávní podmínky, které jsou stanoveny pro okamžité zrušení pracovního poměru bez ohledu na to, zda je činí zaměstnanec nebo zaměstnavatel,
- zvláštní hmotněprávní podmínky, které jsou speciálně stanoveny pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

1.2 Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru v právním řádu České republiky

V právních úpravách okamžitého zrušení pracovního poměru se uplatňují určité modely, v nichž se odráží jeho funkce:

⁹ viz znění § 60 zákoníku práce účinného do 31. prosince 2012: „Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.“

¹⁰ například GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

1. okamžité zrušení pracovního poměru jako trest za porušení povinnosti účastníka pracovněprávního vztahu vedoucí ke škodlivému následku pro druhého účastníka,
2. okamžité zrušení pracovního poměru jako ochrana před stávajícím nebo dalším ohrožením nebo porušením zájmů účastníka pracovněprávního vztahu, který se rozhodl okamžitým zrušením pracovní poměr ukončit.

V právním řádu České republiky se uplatňuje kombinace shora uvedených modelů.

V článku 28 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod se uvádí, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky; podrobnosti stanoví zákon. Jednu z takových pracovních podmínek představuje i právo okamžitě zrušit pracovní poměr.

Základní právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákoník práce je účinný od 1. ledna 2007, naposledy novelizován zákonem č. 155/2013 Sb., účinným od 1. srpna 2013. Příslušná ustanovení týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru byla naposledy významněji změněna v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, účinného od 1. ledna 2012.

Okamžité zrušení pracovního poměru je v tomto zákoníku práce obsaženo v hlavě IV označené Skončení pracovního poměru, jako jeden ze způsobů rozvázání pracovního poměru je vedle ostatních způsobů označen v dílu 1 nazvaném Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru v § 48 odst. 1 písm. c). Díl 4 hlavy IV zákoníku práce je věnován výhradně okamžitému zrušení pracovního poměru. Tento díl 4 obsahuje:

- § 55 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem
- § 56 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Pro úplnou systematičnost lze uvést, že § 55 zákoníku práce nedoznal ode dne účinnosti zákoníku práce č. 262/2006 Sb. žádných změn a člení se na dva odstavce.

Odstavec 1 pod písmeny a) a b) taxativně vymezuje důvody, pro které může zaměstnavatel výjimečně okamžitě zrušit pracovní poměr. Odstavec 2 taxativně vyjmenovává osoby zaměstnanců, se kterými zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr nesmí.

Ustanovení § 56 zákoníku práce obsahovalo ode dne jeho účinnosti dva odstavce. Odstavec 1 pod písmeny a) a b) taxativně stanoví důvody, pro které může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. Odstavec 2 stanovil od počátku účinnosti zákoníku práce pravidlo, že zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 odst. 1 písm. b), přísluší právo na odstupné ve výši dle § 67 zákoníku práce.¹¹ S účinností ode dne 1. ledna 2008, kdy nabyl účinnosti zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, byl stávající odstavec 2 zrušen. Uvedený nárok zaměstnance na odstupné byl vložen přímo do § 67 zákoníku práce a tento nárok se vztahoval na oba důvody uvedené v § 56 zákoníku práce.¹²

K doplnění § 56 zákoníku práce o nový odstavec 2 došlo až novelou zákoníku práce provedenou v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2012. Tento nový odstavec 2 zakládá zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.¹³

Na ustanovení dílu 4 hlavy IV zákoníku práce, který je věnován přímo okamžitému zrušení pracovního poměru, navazují Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru (díl 5, §§ 57 - 67). V těchto ustanoveních se okamžitému zrušení pracovního poměru věnují zejména §§ 58 a 59 stanovující lhůty, ve kterých může zaměstnavatel, resp. zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit. Základní věcné a

¹¹ ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

¹² srov. znění § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce účinného od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2011: „Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.“

¹³ naproti tomu uvedenou novelizací zákoníku práce došlo ke změně jeho § 67 spočívající mimo jiné ve zrušení institutu odstupného v případech skončení pracovního poměru okamžitým zrušením.

formální náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu jsou uvedeny v § 60. Ustanovení § 61 zákoníku práce stanoví povinnost zaměstnavatele okamžité zrušení pracovního poměru (shodně jako výpověď) předem projednat s odborovou organizací a dále podmínky, kdy je třeba její souhlas předem vyžádat.

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru se však váže i na jiná ustanovení zákoníku práce (např. ustanovení týkající se právních úkonů, mateřské a rodičovské dovolené, popř. jiných překážek v práci, odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu, ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost, atd.) a řadou jiných právních předpisů, které zákoník práce provádějí. Je zde tedy patrná určitá provázanost více pracovněprávních institutů související s právní úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru.

Nelze opomenout ani subsidiární použití zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, které je výslovně uvedeno v ustanovení § 4 zákoníku práce, dle kterého se pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.¹⁴ Ustanovení občanského zákoníku se použijí v případech, že zákoník práce použít nelze. Subsidiární použití občanského zákoníku má tedy následující podmínky:

- 1) zákoník práce to výslovně nevylučuje,
- 2) zákoník práce nemá použitelnou úpravu,
- 3) bude to v souladu se zásadami pracovního práva.

1.3 Formální a věcné podmínky platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je svou povahou jednostranným právním úkonem hmotněprávní povahy, který může učinit zaměstnavatel i zaměstnanec, a to bez

¹⁴ Původní koncepce zákoníku práce č. 262/2006 Sb. byla založena na principu delegace občanského zákoníku, dle které se občanský zákoník použije na pracovněprávní vztahy jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně připouští. Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích byl zrušen nálezem Ústavního soudu České republiky Pl. ÚS 83/06 uveřejněného ve sbírce zákonů pod č. 116/2008.

ohledu na vůli druhého účastníka pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru jako právní úkon představuje projev vůle fyzické nebo právnické osoby, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku subjektivních práv nebo povinností.¹⁵ V kontextu znění § 34 občanského zákoníku se musí jednat o taková subjektivní práva a povinnosti, která právní předpisy s takovým projevem vůle spojují.

1.3.1 Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu

Základní náležitosti platných právních úkonu jsou vymezeny speciálně v § 19 zákoníku práce, který vymezuje absolutní neplatnost právního úkonu¹⁶:

- a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
- b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
- c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
- d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,
- e) který odporuje dobrým mravům,
- f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
- g) k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

¹⁵ viz definice právního úkonu in GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. upravené vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7380-233-2.

¹⁶ srov. návěti § 19 zákoníku práce, ve znění: „Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu ...“. Jedná se o výjimku z koncepce relativní neplatnosti právních úkonů vloženu tzv. velkou novelou zákoníku práce provedenou v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2012.

Pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu je tedy obecně vyžadováno, aby

a) byl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,

Svobodou vůle se rozumí neexistence působení vnějších rušivých vlivů, které jednajícího člověka jinak zbavují volnosti rozhodnout se, zda určitý projev vůle učiní či neučiní, nebo tuto jeho volnost nepřiměřeně omezují.¹⁷ Svoboda projevu vůle musí být přítomna v jednání i jejím projevu. K nedostatku svobody vůle dochází v případech, kdy dochází k fyzickému donucení subjektu, který vůli projevuje (*vis absoluta*). Častější je absence svobody vůle z důvodů psychického donucení (*vis compulsiva*), zejména z důvodu bezprávné výhrůžky.¹⁸ K porušení vážnosti projevu vůle dochází v případě, kdy jednající záměrně vytváří mezi svojí pravou vůlí a projevem vzájemný nesoulad.¹⁹ K neurčitosti okamžitého zrušení pracovního poměru by došlo v případech, kdy by nebylo možné spolehlivě a přesně zjistit jeho obsah a stejně tak by nebylo možné tuto neurčitost odstranit výkladem. Nesrozumitelné okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné vůči subjektu, komu bylo adresováno.

Dle konstantní soudní judikatury²⁰ má vůle účastníka pracovněprávního vztahu právem předpokládané (sledované) účinky, jen jestliže byla projevena. Není-li projev vůle sám o sobě jednoznačný, neboť není srozumitelný (z hlediska způsobu vyjádření nelze dovodit, jaká vůle měla být vyjádřena) nebo určitý (projev vůle je sice srozumitelný, ale není zřejmý jeho obsah), je třeba vždy přistoupit k výkladu (interpretaci) projevu vůle. Závěru o tom, že projev vůle je nesrozumitelný nebo neurčitý, musí vždy předcházet jeho interpretace; nesrozumitelnost nebo neurčitost lze dovodit jen tehdy, jestliže ani jeho výkladem nelze odstranit všechny pochybnosti o jeho obsahu.

¹⁷ ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan a kolektiv. *Občanské právo hmotné : Svazek I. Páté, jubilejní aktualizované vydání.* Praha : Wolters Kluwer, 2009. 460 s. ISBN 978-80-7357-468-0.

¹⁸ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 12. 1998, sp. zn. 3 Cdon 1522/96

¹⁹ Patří sem vnitřní výhrada, předstírané právní jednání (simulace) a právní jednání učiněné v žertu.

²⁰ např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1705/2012

b) byl učiněn osobou způsobilou k právním úkonům nebo nebyl učiněn osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,

Předpokladem platnosti právního úkonu je způsobilost toho, kdo úkon činí, k právním úkonům. Jestliže osoba, která je nezletilá nebo která byla zbavena či omezena ve způsobilosti k právním úkonům soudním rozhodnutím, učiní právní úkon, ke kterému nebyla způsobilá, bude tento úkon neplatný. Neplatný bude i právní úkon osoby, která sice zbavena či omezena ve způsobilosti k právním úkonům nebyla, ale jedná v duševní poruše, ať trvalé či jen přechodné, která ji činí k tomuto právnímu úkonu nezpůsobilou.²¹ Okamžité zrušení pracovního poměru může být právním úkonem zaměstnance i zaměstnavatele.

Zaměstnanec

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti je upravena v ustanovení § 6 věty první zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance vzniká, pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zákoník práce tak stanoví zvláštní předpoklady způsobilosti fyzické osoby k pracovněprávním úkonům.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se dle § 7 zákoníku práce rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Novelou zákoníku práce provedenou v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon

²¹ ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan a kolektiv. *Občanské právo hmotné : Svazek I. Páté, jubilejní aktualizované vydání.* Praha : Wolters Kluwer, 2009. 460 s. ISBN 978-80-7357-468-0.

č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, účinnou od 1. 1. 2012, byly zrušeny dosavadní přímé odkazy na příslušná ustanovení občanského zákoník týkající se způsobilosti a jednání právnických a fyzických osob.²² Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením a vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti jako zaměstnavatel dosažením věku 18 let.²³ Právnická osoba má jak způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, tak i způsobilost nabývat v těchto vztazích práva a povinnosti.²⁴ Jednání České republiky, která se v pracovněprávních vztazích řadí mezi právnické osoby, je upraveno v § 9 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu²⁵, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

Mezi zaměstnavatele-právnické osoby zahrnuje zákoník práce i obce a kraje, které nejsou samostatně jako zaměstnavatele uvedeni. Nicméně předpoklad jejich zaměstnanců vyplývá ze zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů,²⁶ resp. ze zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.²⁷ K jednání za obec v pracovněprávních vztazích se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky v rámci svého rozsudku ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001, dle kterého jedná-li obec v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel, je jejím statutárním orgánem tajemník obecního úřadu, popřípadě, nebyl-li tajemník ustanoven, starosta (zástupce starosty). Jednání tajemníka obecního

²² srov. znění § 8 zákoníku práce účinného do 31. 12. 2011: „Právní postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právnickými osobami, se řídí § 18, 19, 19a, 19b, 19c, 20, 20a, 20f, 20g, 20h, 20i a 20j občanského zákoníku.“; dále srovnej znění § 10 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2011: „Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, se řídí § 10 občanského zákoníku.“

²³ srov. § 10 zákoníku práce

²⁴ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

²⁵ § 3 a 57 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

²⁶ např. dle § 109 jsou zaměstnanci obce zařazeni do obecního úřadu

²⁷ např. dle § 68 jsou zaměstnanci kraje zařazeni do krajského úřadu

úřadu jako zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích není podmíněno předchozím projednáním s obecní radou, popřípadě jejím předchozím souhlasem. Sám tajemník obecního úřadu, který je také zaměstnancem obce, je odpovědný starostovi. V případě krajů plní vůči zaměstnancům kraje zařazeným do krajského úřadu funkci statutárního orgánu zaměstnavatele přímo dle ustanovení § 69 odst. 2 písm. c) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, ředitel krajského úřadu, kterého může v případě nepřítomnosti zastoupit zástupce ředitele. Ředitel krajského úřadu je za plnění úkolů odpovědný hejtmanovi.

Zastoupení

Zastoupení subjektů pracovněprávních vztahů se řídí výhradně příslušnými ustanoveními občanského zákoníku, zákoník práce zastoupení neupravuje.²⁸ Ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Dle občanského zákoníku lze rozlišovat:

A. zastoupení zákonné

- vniklé přímo ze zákona
- vzniklé rozhodnutím soudu nebo jiného orgánu

Zákonný zástupce se zřizuje podle občanského zákoníku:²⁹

- 1) osobám, které nejsou způsobilé k právním úkonům,
- 2) osobám, jejichž pobyt není znám a osobám neznámým,
- 3) z jiných vážných důvodů³⁰,

²⁸ znění § 12 zákoníku práce účinného do 31. 12. 2011 odkazovalo na úpravu zastoupení v ustanovení § 22, 23, 24, 31, 32, 33, 33a a 33b občanského zákoníku, novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012 došlo k jeho zrušení

²⁹ ŠVESTKA, Jiří; DVORÁK, Jan a kolektiv. *Občanské právo hmotné : Svazek I. Páté, jubilejní aktualizované vydání.* Praha : Wolters Kluwer, 2009. 460 s. ISBN 978-80-7357-468-0.

³⁰ např. u osob postižených těžkou fyzickou chorobou, která jí brání učinit právní úkony vůbec nebo jí jejich konání činí velmi obtížným

- 4) je-li to odůvodněno kolizí zájmů zákonného zástupce a zastoupeného, resp. více osob zastoupených týmž zákonným zástupcem.

B. zastoupení smluvní – na základě plné moci

Fyzická osoba, která učinila pracovněprávní úkon jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel, ačkoliv byla zbavena způsobilosti k právním úkonům nebo byla ve způsobilosti k právním úkonům omezena (a omezení se vztahuje na učiněný pracovněprávní úkon), není k takovému pracovněprávnímu úkonu způsobilá; pracovněprávní úkony proto za ni může činit jen její zákonný zástupce (opatrovník).³¹

I když fyzická osoba nebyla způsobilosti zbavena a ani nebyla v této způsobilosti omezena, není ve smyslu § 38 odst. 2 občanského zákoníku k pracovněprávnímu úkonu způsobilá, jestliže jednala v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou. Důvodem neplatnosti je duševní porucha i přechodné povahy, měla-li za následek neschopnost učinit právní úkon (tj. měla-li na jednajícího takový vliv, že nebyl schopen ovládnout své jednání nebo rozpoznat jeho následky).³²

c) nezavazoval k plnění od počátku nemožnému,

Nemožnost plnění se objevuje zejména u závazkových právních vztahů. Z povahy okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu plyne, že tento právní úkon nezavazuje k žádnému plnění, jež by bylo od počátku nemožné. V praxi tedy nemůže dojít k neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru na základě tohoto důvodu.

d) neodporoval zákonu nebo jej obcházel a zároveň byly naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,

³¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

³² tamtéž

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou uvedeny v § 1a zákoníku práce.

Jsou jimi:

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

Tyto zásady představují významná interpretační pravidla, k nimž je třeba přihlídnout při výkladu a použití dalších zvláštních ustanovení zákoníku práce i při subsidiárním použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Vedle uvedených zásad je vždy třeba při jejich aplikaci přihlídnout k obecným zásadám soukromého práva, kterými jsou především autonomie vůle, princip „co není zakázáno, je dovoleno“, ochrana dobrých mravů, *pacta sunt servanda* (uzavřené smlouvy mají být dodržovány), *neminem laedere* (nikoho nepoškozovat), *bona fides* (ochrana dobré víry) a *ignorantia legis non excusat* (neznalost zákona neomlouvá).

e) neodporoval dobrým mravům,

Pojem dobré mravy není žádným právním předpisem definován. Dobré mravy je třeba dle ustálené soudní judikatury chápat jako souhrn určitých etických a kulturních obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu. Při hodnocení musí být brán zřetel na konkrétní individualizovaný případ a nezáleží tolik na subjektivním názoru jednotlivce, jako na

hodnocení společenském, objektivizovaném.³³ Dobré mravy představují v praxi určitý korektiv výkonu práv a povinností.

Rozpor s dobrými mravy je v souvislosti se skončením pracovního poměru okamžitým zrušením v praxi spojován se zneužitím výkonu práva. Za zneužití výkonu práva (a tedy i výkon práva v rozporu s dobrými mravy) lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu.³⁴

f) se těmito úkony zaměstnanec předem nevzdával svých práv,

Vzdání se svých práv předem v praxi představuje projev vůle zaměstnance, který směřuje k vyloučení jeho zákonných práv. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru může v praxi dojít v podstatě k jediné možné situaci, kdy se zaměstnanec může vzdát svých práv. Tato se však týká nikoliv samotného skončení pracovního poměru, nýbrž nároku, který z okamžitého zrušení vyplývá ze zákona. K takové situaci může dojít tehdy, vzdá-li se zaměstnanec v rámci okamžitého zrušení svého pracovního poměru nároku na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Tento nárok zaměstnance přitom plyne z ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce. Dle názoru autora této práce se však v takovém případě nebude jednat o vzdání se práv učiněného předem ve smyslu, který zamýšlel zákonodárce. Případné neplatnosti takového prohlášení o vzdání se svého práva se zaměstnanec může následně dovolávat, ale pouze jako neplatnosti relativní ve smyslu § 18 odst. 1 zákoníku práce. Zjevná bezúspěšnost dovolat se neplatnosti svého prohlášení pak zaměstnanci vyplývá z § 18 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého se neplatnosti právního úkonu (nebo jeho části) nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil.

³³ např. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 9. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4485/2007, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 2. 2009, sp. zn. 33 Odo 1526/2006

³⁴ srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/1999

g) k tomuto právnímu úkonu byl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

Povinnost zaměstnavatele předem projednat s odborovou organizací okamžité zrušení pracovního poměru je stanovena v § 61 odst. 1 zákoníku práce. Vzhledem k závažnosti skončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele pro pracovní i osobní život zaměstnance je stanovena účast odborových orgánů při tomto jednostranném rozvazovacím úkonu zaměstnavatele. Součinnost odborových organizací při rozvazování pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele má povahu buď předchozího projednání, nebo předchozího souhlasu.³⁵ Působnost odborové organizace je upravena podrobněji v části dvanácté hlavě IV zákoníku práce. Dle § 286 odst. 3 věty před středníkem zákoníku práce působí odborová organizace u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami ve smyslu ustanovení § 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

Předchozí souhlas odborové organizace, který je vyšší formou součinnosti, s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance je zákonem vyžadován ve dvou případech:³⁶

- a) jde o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele v době jeho funkčního období,
- b) jde o zaměstnance, který byl členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době 1 roku po skončení jeho funkčního období.

³⁵ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

³⁶ § 61 odst. 2 zákoníku práce

Zákonná fikce udělení souhlasu je uvedena v § 61 odst. 2 věty druhé zákoníku práce, když za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Za souhlas je považována jakákoliv odpověď odborové organizace, jedinou výjimku tvoří výslovný a nepodmíněný nesouhlas. Vázaností souhlasu na splnění podmínky se zabýval Nejvyšší soud ve své praxi³⁷. Dle jeho názoru nelze souhlas příslušného odborového orgánu k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením vázaný na splnění podmínky považovat ani za předchozí souhlas s tímto opatřením ani za jeho odmítnutí. Nejvyšší soud shodně uvedl, že jestliže příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o předchozí souhlas, písemně neodmítne zaměstnavateli udělit souhlas, platí, že předchozí souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru byl dán. Zákon nevyžaduje, aby bylo sdělení odborové organizace odůvodněno. Souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 2 měsíců ode dne jeho udělení. Tato lhůta se počítá ode dne doručení souhlasu zaměstnavateli, jinak počínaje běžet dnem, kdy uplynula lhůta 15 dnů ode dne předložení žádosti o souhlas.

Kogentní ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce stanoví neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru v případě, že odborová organizace odmítla souhlas se skončením pracovního poměru takovým způsobem udělit. Další podmínka neplatnosti právního úkonu spočívá v prohlášení soudu, že nejsou splněny ostatní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru a že neshledal v rámci soudního sporu, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.³⁸

Při posuzování platnosti právního úkonu obecně je třeba – jak ostatně zaujal své stanovisko v praxi i Nejvyšší soud České republiky³⁹ – vycházet ze zásady, že platnost právního úkonu je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn.

³⁷ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001

³⁸ a contrario podmínka dle § 61 odst. 4 věta za středníkem zákoníku práce

³⁹ např. viz právní věta rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 5. 2012, sp. zn. 30 Cdo 1256/2012

1.3.2 Náležitost skutkového vymezení důvodu

Nutnost skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení zaměstnavatelem i zaměstnancem a jeho nezaměnitelnost je vyjádřena jako jedna ze základních zákonných náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru.⁴⁰ Osoba, která tento právní úkon vůči druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu činí, musí dostatečně uvést všechny skutečnosti, ze kterých bude patrné, který ze zákonných důvodů okamžitého zrušení je uplatňován. Při tomto vymezení je třeba se vyhnout případným pochybnostem o důvodnosti okamžitého zrušení způsobem, že budou konkretizovány skutečnosti, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje. Nejvyššího soud České republiky opakovaně v rámci své praxe vyslovil názor, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů obsažených v zákoníku práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován. Není přitom potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr.⁴¹

Soudní praxe se dále zabývala vymezením důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru způsobem, který spočívá v pouhém odkazu na důvod dle příslušného zákonného ustanovení bez jakéhokoliv dalšího vymezení skutkových okolností. Nejvyšší soud konkrétně poukázal na potřebu konkretizace skutkových okolností u okamžitého zrušení pracovního poměru s odkazem na ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, dle kterého může zaměstnavatel zrušit okamžitě pracovní poměr, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujícím se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.⁴² Konkretizaci skutkových okolností

⁴⁰ srov. § 60 věta první zákoníku práce ve znění: „V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným.“

⁴¹ viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdo 198/96, obdobně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99

⁴² např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

je třeba vzhledem k abstraktní hypotéze této právní normy vymezit tak, aby bylo možné přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Konkretizace okolností dále umožňuje soudu v rámci případného sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru učinit závěr, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval či nikoliv.

Při výkladu projevu vůle směřujícího k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením lze přitom vycházet jen zjištění takových objektivních okolností existujících v době jeho doručení druhému účastníku pracovního poměru, za kterých byl projev vůle učiněn a z nichž lze na obsah vůle písemným projevem vyjádřené objektivně usuzovat. Není přitom významná samotná existence skutečností, které by jinak mohly být způsobilým důvodem pro tento způsob rozvázání pracovního poměru (pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat neprojevenou vůli). K okolnostem, které vyšly najevo později (např. až v průběhu následného soudního sporu o neplatnost tohoto právní úkonu) zásadně přihlížet nelze.⁴³

Dle § 60 věty druhé zákoníku práce nesmí být dodatečně měněn důvod okamžitého zrušení pracovního poměru. Toto ustanovení úzce souvisí s povinností konkretizace použitého zákonného důvodu okamžitého zrušení po skutkové stránce a jeho cílem je předejít následným změnám uvedených důvodů také v rámci případného soudního řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení.⁴⁴

⁴³ např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4883/2010

⁴⁴ například u okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nelze původní důvod označený jako neomluvená absence v práci po zjištění objektivních důvodů měnit následně jako neuvědomění zaměstnavatele o existenci překážek v práci.

1.3.3 Náležitost písemné formy

Obecně v právní úpravě formy právních úkonů v pracovněprávních vztazích se zejména s ohledem na přijetí novely zákoníku práce, provedené zákonem č. 365/2011 Sb., uplatňují tyto základní principy:⁴⁵

- a) platí, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou právně účinný projev vůle učinit v jakékoliv formě, tj. písemně, ústně i konkludentně, kromě těch případů, kdy zákon výslovně vyžaduje pro určitý úkon písemnou formu nebo pokud byla písemná forma smluvními stranami dohodnuta,
- b) pravidlo, podle něhož každý právní úkon, u něhož nebyla dodržena zákonem vyžadovaná nebo smluvními stranami dohodnutá písemná forma, je neplatný.
- c) v některých případech neplatného právního poměru je možná jeho konvalidace. V ustanovení § 20 odst. 1 zákoníku práce se stanoví, že právní úkon při nedodržení písemné formy, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, „ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní“.

Explicitní vyjádření nutnosti písemné formy okamžitého zrušení pracovního poměru je obsaženo v ustanovení § 60 věty třetí zákoníku práce ve znění: „Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.“⁴⁶ Písemnost spočívá v tom, že projev vůle (právní úkon) jednajícího subjektu zahrnuje všechny podstatné náležitosti zachycené v písemném textu listiny.⁴⁷ Písemný projev žalovaného přitom nemusí být

⁴⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2012, č. 4, s. 19 an.

⁴⁶ Původní znění § 60 věty před středníkem zákoníku práce účinného do 31. 12. 2011: „Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné.“ bylo dotčeno novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. Změna znění spočívala ve výňatku dovětku „jinak je právní úkon neplatný“. Nyní, vzhledem k ustanovení § 20 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého mj. nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní a jednostranné právní úkony jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné, již není nadále třeba rozlišovat právní úkony, u nichž nedodržení písemné formy způsobuje jejich neplatnost a právní úkony, u nichž k takovému následku nedochází.

⁴⁷ viz např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 1. 2010, sp. zn. 33 Cdo 2743/2008

učiněn vlastnoručně, je běžné, že se tyto listiny vyhotovují mechanickými prostředky, například strojopisem nebo tiskárnou. Je však možná i kombinace formy písemného projevu spočívající v tom, že část může být vyhotovena mechanickými prostředky a část může být doplněna vlastnoručně.

Dle teorie musí být právní jednání v písemné formě zachyceno tak, aby bylo umožněno dlouhodobé uchování písma - tzn. klade se požadavek na uchování právního jednání na určitém hmotném nosiči. Nejčastěji je tímto nosičem papír, ale lze si představit i jiný materiál (dřevo, látku, hlinu apod.). Je-li právní jednání zachyceno na vícero listech papíru, musí být zřejmá jejich sounáležitost (nejčastěji číslováním stran, jednotným grafickým provedením, textovou návazností). Listy papíru nemusí být fyzicky spojeny.⁴⁸ Dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5314/2008, není přitom k platnosti projevu vůle okamžitě zrušit pracovní poměr z hlediska kvality listiny významné, zda listina obsahující okamžité zrušení pracovního poměru je originálem či kopií. Podstatné je, aby tato listina měla náležitosti listinného projevu vůle a též náležitosti uvedené zejména v ustanovení § 55 zákoníku práce⁴⁹. V této souvislosti je podstatné, že účastník projeví vůli okamžitě zrušit pracovní poměr nikoliv tím, že příslušnou listinu obsahující okamžité zrušení pracovního poměru písemně vyhotoví, ale tím, že přistoupí k doručení této listiny druhému účastníkovi (adresátovi).

Občanský zákoník ve svém § 40 odst. 4 dále připouští, že písemná forma právního úkonu je zachována v případech, kdy je právní úkon učiněn telegramem, dálnopisem či elektronickými prostředky, jež umožňují zachycení obsahu právního úkonu a určení osoby, která právní úkon učinila. Pokud si zaměstnavatel a zaměstnanec, kteří využívají služeb elektronických komunikací nebo komunikace prostřednictvím sítě, mohou si ve smyslu § 335 a § 337 zákoníku práce zvolit používání těchto technologických prostředků pro vzájemné jednání a komunikaci. Poté není možné činit

⁴⁸ FIALA, Josef; KINDL, Milan; HURDÍK, Jan aj. *KWK – Občanský zákoník : Komentář k Zákonu Občanský zákoník (40/1964 Sb.)* [DVD]. Systém ASPI 13+, aktualizace dat do 10/2013. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013.

⁴⁹ nyní znění § 60 zákoníku práce.

žádný rozdíl mezi zprávami v elektronické formě na straně jedné a mezi písemnostmi, resp. podáními napsanými na papírovém nosiči na straně druhé.

Ohledně okamžitého zrušení pracovního poměru učiněného telefaxem soudní judikatura zastává negativní stanovisko. Bylo-li zaměstnavateli nebo zaměstnanci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru učiněné druhým účastníkem pracovního poměru v podobě telefaxového dokumentu, jde o neplatné rozvázání pracovního poměru. Telefaxem se uskutečňuje pouze snímání dokumentu (listiny), jeho reprodukce a jeho přenos elektrickou cestou telefonním kanálem k určenému příjemci, který dokument (listinu) obdrží v podobě trvalého grafického záznamu. Příjemce, kterému byla "odeslána" listina prostřednictvím telefaxu, tedy neobdrží jejím přenosem odeslanou listinu, ale reprodukci "odeslané" listiny (tj. její věrnou napodobeninu). Telefaxový dokument, v němž je uveden obsah právního úkonu, nesplňuje (i když je samozřejmě v písemné podobě) sám o sobě náležitosti písemné formy právního úkonu. Je tomu tak proto, že se jedná o reprodukci (věrnou napodobeninu) listiny, která nemůže obsahovat vlastnoruční podpis účastníka, jenž právní úkon učinil, ale jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu. Telefaxovým dokumentem o právním úkonu může být zachována písemná forma právního úkonu, jen jestliže mu takovou vlastnost přiznává zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Pro oblast pracovněprávních vztahů však taková právní úprava doposud nebyla přijata. Nebyla-li v pracovněprávních vztazích přijata obdobná úprava jako pro oblast občanskoprávních vztahů v ustanovení § 40 odst. 4 občanského zákoníku, není přípustné a bylo by v rozporu se zákonem (jeho smyslem a účelem) "nahrazovat" záměr zákonodárce v tomto směru analogií práva (občanského zákoníku), která je pro pracovněprávní vztahy zásadně vyloučena.⁵⁰

Podpis

S písemnou formou okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu velmi úzce souvisí náležitost jeho podpisu. Z ustanovení § 40 odst. 3 občanského zákoníku vztahujícího se k formě právních úkonů obecně plyne, že písemný projev musí být zároveň podepsán; teprve podpisem jednající osoby je písemný projev platný.⁵¹

⁵⁰ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000

⁵¹ obdobně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000

Podpisem je v první řadě uvedení jména a příjmení, většinou se akceptuje i pouhé příjmení. Obecně lze připustit i pseudonym (je-li dostatečně známý a o identitě podepisujícího není pochyb - jakékoliv fantazijní jméno však nepostačuje). Jako podpis však nelze a priori odmítnout ani uvedení pouhého jména, lze-li z obsahu právního jednání nepochybně určit jednatelů. Podpis má nejen identifikační funkci, ale je symbolickým dovršením právního jednání.⁵² Podpis symbolizuje ztotožnění autora tohoto písemného projevu s jeho obsahem. Proto je třeba jej umístit až za napsaným či vytištěným textem. Podpis na rozdíl od textu musí být vlastnoruční. Možný je podpis učiněný také druhou rukou, ústy, nohou apod. Čitelnost podpisu není vyžadována.

Podpis zaměstnavatele, který je právnickou osobou činí dle § 13 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, jeho statutární orgán nebo k tomu oprávněná osoba. Podpis může být rovněž učiněn zmocněncem. Dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2001/2008, nevyžadují pracovněprávní úkony statutárního orgánu družstva (jeho představenstva), pro které je předepsána písemná forma, učiněné členem představenstva družstva pověřeného činit právní úkony v pracovněprávních vztazích (§ 9 odst. 1 zákoníku práce), kontrasignaci jiným členem představenstva ve smyslu ustanovení § 243 odst. 3 obchodního zákoníku⁵³.

Z institucionálního kontextu zákonné úpravy a zejména jejího účelu lze ovšem dovodit, že podpis písemných právních úkonů sleduje v podstatě trojí funkci:⁵⁴

⁵² FIALA, Josef; KINDL, Milan; HURDÍK, Jan aj. *KWK – Občanský zákoník : Komentář k Zákonu Občanský zákoník (40/1964 Sb.)* [DVD]. Systém ASPI 13+, aktualizace dat do 10/2013. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013.

⁵³ ve znění: „Představenstvo plní usnesení členské schůze a odpovídá jí za svou činnost. Nevyplývá-li ze stanov něco jiného, za představenstvo jedná navenek předseda nebo místopředseda. Je-li však pro právní úkon, který činí představenstvo, předepsána písemná forma, je třeba podpisu alespoň dvou členů představenstva.“

⁵⁴ ČERMÁK, Karel. Elektronický podpis – pohled soukromoprávní. *Bulletin advokacie*. 2002, č. 11-12, s. 64 an.

- označení toho, kdo učinil právní úkon (z tohoto hlediska jde o součást obsahu projevu vůle, tj. denotát příslušného sdělení v sobě zahrnuje informaci o tom, kdo má být považován za autora sdělení) ("označovací funkce");
- potvrzení, že ten, kdo příslušný právní úkon učinil (úmyslně se vyhýbáme pojmu "jednající"), tento právní úkon skutečně učinit chtěl a že se jedná o projev jeho vlastní vůle (nikoli nutně jeho vlastní projev vůle) (z tohoto hlediska je podpis součástí obsahu samotné - samozřejmě projevené - vůle; projev této vůle nemá za cíl pouhou identifikaci osoby, které má být právní úkon přičten, nýbrž má i deklarovat obsah právního úkonu jako projev vůle právě té osoby, která právní úkon učinila a připojením svého podpisu se k němu sama hlásí) ("deklarační funkce");
- ověření totožnosti jednajícího (z tohoto hlediska podpis není součástí ani samotné vůle, ani jejího projevu, nýbrž jedním z důkazů o tom, kdo podepsal, potažmo učinil právní úkon) ("důkazní funkce").

Zákoník práce ve svém § 335 odst. 2 uvádí, že v případě doručování zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Obdobně v § 337 odst. 2, 4, 5 zákoníku práce v případech doručování písemností určené zaměstnavatelem zaměstnanci písemnost určená zaměstnavateli doručená prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel zaměstnanci pro tento účel oznámí, musí být tato písemnost podepsána elektronickým podpisem zaměstnance založeným na kvalifikovaném systémovém certifikátu. Tato písemnost je následně doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu nebo označení elektronickou značkou založenou na kvalifikovaném systémovém certifikátu.

Elektronický podpis představuje určitou zvláštní kategorii prostředků elektronické formy jednání a komunikace. Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém

podpisu, ve znění pozdějších předpisů, představuje zvláštní zákon, na který shora uvedená ustanovení zákoníku práce nepřímou odkazují. Tento zákon o elektronickém podpisu je účinný již od 1. října 2000 a provádí směrnici Evropského parlamentu a Rady 1999/93/ES ze dne 13. prosince 1999 o zásadách Společenství pro elektronické podpisy. Tradiční podepisování vlastní rukou a razítkování dokumentů tak má naprosto rovnocennou a bezpochyby bezpečnější alternativu v identifikaci jedince elektronickým podpisem. Elektronický podpis není rukou psaný podpis naskenovaný do počítačového souboru, jak by se na první pohled mohlo zdát a jak to známe např. u tzv. podpisových vzorů. Podle ustanovení § 2 odst. a) zákona o elektronickém podpisu se elektronickým podpisem rozumí údaje v elektronické podobě, které jsou připojeny k datové zprávě nebo jsou s ní logicky spojené, a které umožňují ověření totožnosti podepsané osoby.⁵⁵

Zákon o elektronickém podpisu rozeznává 3 druhy podpisů:⁵⁶

- Prostý elektronický podpis - jedná se o údaje v elektronické podobě, které jsou připojeny k datové zprávě nebo jsou s ní logicky spojeny a které slouží jako metoda k jednoznačnému ověření identity podepsané osoby ve vztahu k datové zprávě. Může jít tedy teoreticky i o ruční podpis, který je naskenovaný a vložen do textu e-mailu.
- Zaručený elektronický podpis - splňuje definice prostého elektronického podpisu (e-podpis), ale s tou odlišností, že třetí nestranná a důvěryhodná osoba se "zaručuje", že e-podpis patří opravdu vám, a to tak, že vám vydá nástroje pro vytváření a ověřování elektronického podpisu (jedná se o software pro vytváření e-podpisu). Tato třetí osoba se nazývá certifikační autorita a potvrzení o tom, že vy jste vlastníkem e-podpisu, se nazývá elektronický certifikát.
- Uznávaný elektronický podpis - splňuje všechny znaky zaručeného elektronického podpisu s tím rozdílem, že nestranná třetí strana - certifikační autorita musí mít akreditaci od státu (povolení), aby mohla

⁵⁵ JAKUBKA, Jaroslav. Perspektivy využití elektronického podpisu v pracovněprávních vztazích. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2002, č. 7-8, s. 2 an.

⁵⁶ ŠTĚDRONĚ, Bohumír; PROKEŠ, Josef. Datové schránky, elektronický podpis a autorizovaná konverze. *Bulletin advokacie*. 2011, č. 10, s. 30 an.

vydávát software k tvorbě elektronického podpisu. Tato třetí strana se potom nazývá akreditovaná certifikační autorita a někdy se přirovnává k jakémusi "elektronickému" notáři⁵⁷. Důležité je, že pouze uznávaný elektronický podpis je možné používat při komunikaci s veřejnou správou.

Fyzická osoba může mít několik elektronických podpisů. Právnícká osoba – zaměstnavatel obdobně, jako nemá podpis vlastnoruční, nemá ani podpis elektronický. Ačkoliv může být držitelem kvalifikovaného certifikátu, podepisující je vždy fyzická osoba.

Podpisování elektronickým podpisem probíhá konkrétně tak, že podepisující fyzická osoba, respektive její program v počítači, vypočte z podpisového datového souboru pomocí zvláštní magnetické funkce - hash algoritmu "otisk souboru" a ten následně zašifruje přiděleným privátním klíčem. Tento zašifrovaný otisk se připojí k podepisovanému dokumentu. Příjemce podepsaného dokumentu pomocí veřejného klíče rozšifruje zašifrovaný otisk a porovná ho s číslem, které vypočítá hash algoritmem z obdrženého dokumentu. Jestliže je příjemcem vypočtené číslo totožné se zašifrovaným číslem, tj. otiskem dokumentu, je zřejmé, že v podepsané zprávě od jejího podepsání nedošlo k žádným změnám. Totožnost podepsané osoby lze ověřit z údajů v certifikátu. Výsledkem je jistota, že známe osobu, která dokument podepsala, a že tento dokument nebyl od doby podepsání žádným způsobem upraven. V praxi bude asi běžně stačit provést toto ověření identity odesílatele pouze poprvé, neboť později je možné - alespoň v případě zaručených elektronických podpisů - důvěřovat certifikační autoritě.⁵⁸

Elektronickou značkou se dle § 2 písm. c) zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů, se rozumí údaje v elektronické

⁵⁷ V České republice mají akreditaci tyto tři certifikační autority: 1) PostSignum (www.postsignum.cz), 2) I. certifikační autorita a.s. (www.ica.cz) a 3) eIdentity (www.eidentity.cz).

⁵⁸ JAKUBKA, Jaroslav. Perspektivy využití elektronického podpisu v pracovněprávních vztazích. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2002, č. 7-8, s. 2 an.

podobě, které jsou připojené k datové zprávě nebo jsou s ní logicky spojené, a které splňují následující požadavky:

1. jsou jednoznačně spojené s označující osobou a umožňují její identifikaci prostřednictvím kvalifikovaného systémového certifikátu,
2. byly vytvořeny a připojeny k datové zprávě pomocí prostředků pro vytváření elektronických značek, které označující osoba může udržet pod svou výhradní kontrolou,
3. jsou k datové zprávě, ke které se vztahují, připojeny takovým způsobem, že je možné zjistit jakoukoli následnou změnu dat.

Dle § 3a téhož zákona použití elektronické značky založené na kvalifikovaném systémovém certifikátu a vytvořené pomocí prostředku pro vytváření elektronických značek umožňuje ověřit, že datovou zprávu označila touto elektronickou značkou označující osoba. Pokud označující osoba označila datovou zprávu, má se za to, že tak učinila automatizovaně bez přímého ověření obsahu datové zprávy a vyjádřila tím svou vůli. Obdobně jako u uznávaného elektronického podpisu se uznávanou elektronickou značkou se rozumí elektronická značka založená na kvalifikovaném systémovém certifikátu vydaném akreditovaným poskytovatelem certifikačních služeb.

Následky absence podpisu okamžitého zrušení pracovního poměru se opakovaně zabývala soudní praxe, ze které vyplývá jednoznačný závěr, že nedostatek podpisu zaměstnavatele na listině obsahující okamžité zrušení pracovního poměru způsobuje neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru pro nedostatek písemné formy.⁵⁹ Listina o okamžitém zrušení pracovního poměru musí obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu (statutárního orgánu nebo jiné oprávněné osoby), který pracovní poměr okamžitě zrušuje, popřípadě jeho zmocněnce. Nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je okamžité zrušení pracovního poměru v ní obsažené neplatné.⁶⁰

⁵⁹ rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/96

⁶⁰ usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96

Písemné úkony osob, které nemohou číst nebo psát

Jedná se zpravidla o osoby, které nemohou skutečně číst nebo psát trvale v důsledku choroby či tělesné vady nebo dočasně, např. v důsledku svého zranění. Patří sem však i osoby, které číst nebo psát neumějí. V takovém případě je třeba postupovat subsidiárně dle příslušných ustanovení občanského zákoníku, neboť zákoník práce jiný postup neupravuje.

Dle § 40 odst. 5 občanského zákoníku je k písemným právním úkonům těch, kteří nemohou číst a psát, třeba úředního zápisu. Úřední zápis je třeba učinit s odkazem na § 62 zákona č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, ve formě notářského zápisu. Dle § 65 odst. 1 téhož zákona může notář sepsat notářský zápis pouze za účasti dvou svědků úkonu. Tito svědci musí být přítomni při projevu účastníka o tom, co má být pojato do notářského zápisu a při předčítání notářského zápisu a jeho schválení tím účastníkem, v jehož zájmu byli přítomni. Úřední zápis se nevyžaduje, má-li ten, kdo nemůže číst nebo psát, schopnost seznámit se s obsahem právního úkonu s pomocí přístrojů nebo speciálních pomůcek nebo prostřednictvím jiné osoby, kterou si zvolí, a je schopný vlastnoručně listinu podepsat.

Dle judikatury Nejvyššího soudu České republiky je písemný právní úkon učiněný fyzickou osobou, která nemůže číst nebo psát a která je schopna listinu vlastnoručně podepsat, v jiné formě než úředním zápisem platný, poznala-li nebo mohla-li (byla-li způsobilá a měla-li k tomu reálnou příležitost) poznat obsah právního úkonu prostřednictvím přístrojů nebo speciálních pomůcek anebo jiné osoby; nevyžaduje se, aby se vždy s obsahem právního úkonu skutečně seznámila.⁶¹

1.3.4 Náležitost doručení

S doručením okamžitého zrušení pracovního poměru jsou spojeny účinky tohoto právního úkonu. K ukončení pracovněprávního vztahu tímto způsobem je proto třeba, aby písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl doručen druhému

⁶¹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1142/2009

účastníkovi. Konstantní judikatura Nejvyššího soudu České republiky⁶² setrvává ve svém stanovisku, že účinky tohoto zrušovacího projevu nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemůže proto měnit tyto zákonné účinky.

Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci

Dikce ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce vyžaduje, aby písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru byly doručovány zaměstnavatelem zaměstnanci do vlastních rukou. Zákoník práce dává jednoznačně přednost osobnímu doručení písemnosti samotným zaměstnavatelem. Okamžité zrušení pracovního poměru doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.⁶³ Doručení této písemnosti není závislé na pracovní době zaměstnance, je možno jej časově učinit kdykoliv. Po zaměstnanci přitom nelze požadovat, aby zaměstnavateli při jeho doručování poskytl jakoukoliv součinnost.⁶⁴ Dle výkladu učiněného Nejvyšším soudem České republiky ve svém rozsudku ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010 musí při osobním doručování písemností uvedených v § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnance být zaměstnanci předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednající osoby; nestačí, jestliže zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednající osoby například tím, že mu ji předloží k nahlédnutí,

⁶² např. rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5314/2008

⁶³ srov. znění § 334 odst. 2 věty před středníkem zákoníku práce

⁶⁴ viz např. rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 27. 8. 1981, sp. zn. 5 Cz 17/81, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu ČSFR pod pořadovým číslem 43/1984: „Za zmarenie doručenia písomnosti ani za odmietnutie jej prijatia (§ 266a odst. 3 zákoníku práce – pozn.: odpovídá § 334odst. 3 zákoníku práce, v platném znění) nemožno považovať skutočnosť, že sa pracovník na výzvu nedostavil na príslušný útvar organizácie, kde mu mala byť doručená písomnosť organizácie.“

a poté mu předá pouze fotokopii této listiny, která obsahuje jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu.

Je-li zaměstnavatelem právnická osoba, mohou doručení okamžitého zrušení pracovního poměru provést ti, kdo za ni činí právní úkony v pracovněprávních vztazích, popřípadě další její zaměstnanci, kteří tím byli pověřeni. V případě, že zaměstnavatelem je fyzická osoba, mohou doručení místo ní provést osoby jí pověřené. Za stát doručují takovéto písemnosti vedoucí příslušné organizační složky státu, za podmínek uvedených v zákoně č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů jeho další zaměstnanci, popřípadě další tím pověřeni zaměstnanci. Příпустné je též doručení prostřednictvím zástupce zaměstnavatele.⁶⁵

K doručení okamžitého zrušení pracovního poměru dochází nejen odevzdáním jeho písemného vyhotovení zaměstnanci, nýbrž také případně jeho opatrovníku či jinému zástupci. Doručení nelze prokázat v případě, že byla tato písemnost předána jiné osobě. V takovém případě nelze písemnost považovat za doručenou a to ani v případě, kdyby se prostřednictvím této osoby nakonec dostala do rukou zaměstnance (jeho opatrovníka či zástupce). Za takovou osobu například nelze dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000, považovat ani manžela zaměstnance.

V případě vlastního doručování této písemnosti zaměstnanci může v praxi docházet k problémům při odmítnutí jejího převzetí zaměstnancem. Proto, očekává-li zaměstnavatel tuto skutečnost, lze zaměstnavateli doporučit, aby si k doručení opatřil přítomnost svědka. V případě odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem je vhodné vyhotovit o tomto písemný záznam podepsaný všemi přítomnými osobami, kterým bude tato skutečnost potvrzena. Potvrzení písemného záznamu podpisem zaměstnance, který odmítl převzít písemnost, nelze rovněž očekávat. V případě odmítnutí převzít okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, považuje se tato listina za doručenou.⁶⁶ V případě, že je listina doručována osobně zaměstnavatelem a nikoliv prostřednictvím

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁶⁶ srov. znění § 334 odst. 3 zákoníku práce

provozovatele poštovních služeb, není v takovém případě podstatné, zda zaměstnanec byl či nebyl poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.⁶⁷

Zákoník práce ve svém § 335 nabízí zaměstnavateli dále možnost doručovat zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Tento způsob doručování je zaveden do pracovněprávních vztahů až s účinností zákoníku práce od 1. 1. 2007, neboť dosavadní právní úprava tento způsob doručování neumožňovala. K tomuto způsobu musí ovšem zaměstnavatel mít písemný souhlas zaměstnance, který zaměstnavateli k tomu účelu poskytl elektronickou adresu pro doručování. Rozhodne-li se zaměstnavatel doručovat písemnost elektronicky, musí písemnost podepsat předepsaným způsobem, jak to vyžaduje zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.⁶⁸ Zaměstnavatel může písemnost považovat za doručenou pouze tehdy, jestliže zaměstnanec potvrdí převzetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem. Pokud by se písemnost vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže by zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou, nebylo by doručení písemnosti elektronickým způsobem zaměstnavatelem provedeno.⁶⁹ V případě, že byla zaměstnanci na jeho vlastní žádost Ministerstvem vnitra zřízena datová schránka a bylo mu na základě žádosti umožněno dodávání dokumentů z datové schránky jiné osoby do jeho datové schránky⁷⁰, je možno mu zaměstnavatelem doručovat do této datové schránky. Dle § 18 odst. 2 zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a

⁶⁷ srov. např. i znění právní věty rozsudku Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 30. 7. 1980, sp. zn. 6 Cz 18/80, uveřejněný ve Sborníku rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSFR ve svazku IV strana 987: „Ak pracovník prijatie písomností odmietne (§ 266a odst. 3 zák. práce – pozn.: odpovídá § 334 odst. 3 zákoníku práce, v platném znění), nastanú účinky doručenia, hoci o tomto následku pracovník nebol pri doručovaní poučený.“

⁶⁸ zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů, rozeznává 3 druhy podpisů: prostý elektronický podpis, zaručený elektronický podpis a uznávaný elektronický podpis – podrobněji viz kapitola pojednávající o náležitostech písemné formy právního úkonu (označena 1.3.3.). Pracovněprávní úkon lze místo elektronického podpisu opatřit elektronickou značkou (dle § 3a téhož zákona).

⁶⁹ JOUZA, Ladislav. Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. ledna 2007). *Bulletin advokacie*. 2007, č. 9, s. 35 an.

⁷⁰ srov. znění § 18a zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů.

autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů, má úkon učiněný prostřednictvím datové schránky stejné účinky jako úkon učiněný písemně a podepsaný.

Sítě elektronických komunikací se dle § 2 písm. h) zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích), ve znění pozdějších předpisů, rozumí přenosové systémy, popřípadě spojovací nebo směrovací zařízení a jiné prostředky, včetně prvků sítě, které nejsou aktivní které umožňují přenos signálů po vedení, rádiovými, optickými nebo jinými elektromagnetickými prostředky, včetně družicových sítí, pevných sítí s komutací okruhů nebo paketů a mobilních zemských sítí, sítí pro rozvod elektrické energie v rozsahu, v jakém jsou používány pro přenos signálů, sítí pro rozhlasové a televizní vysílání a sítí kabelové televize, bez ohledu na druh přenášené informace. Službou elektronických komunikací je dle § 2 písm. n) téhož zákona služba obvykle poskytovaná za úplatu, která spočívá zcela nebo převážně v přenosu signálů po sítích elektronických komunikací, včetně telekomunikačních služeb a přenosových služeb v sítích používaných pro rozhlasové a televizní vysílání a v sítích kabelové televize, s výjimkou služeb, které nabízejí obsah prostřednictvím sítí a služeb elektronických komunikací nebo vykonávají redakční dohled nad obsahem přenášeným sítěmi a poskytovaným službami elektronických komunikací; nezahrnuje služby informační společnosti, které nespočívají zcela nebo převážně v přenosu signálů po sítích elektronických komunikací.

Dle § 334 odst. 2 zákoníku práce, není-li možné doručit písemnost – okamžité zrušení pracovního poměru – zaměstnavatelem zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Obecné požadavky na doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb lze shrnout následovně:⁷¹

⁷¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

- není možné, aby bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno zaměstnanci zaměstnavatelem osobně a ani prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na adresu elektronické pošty zaměstnance nebo prostřednictvím datové schránky,
- jde o provozovatele, který nabízí ve svých vyhlášených poštovních podmínkách uzavření takové poštovní smlouvy, z níž vyplývá povinnost provozovatele poštovních služeb doručit poštovní zásilku za podmínek stanovených zákoníkem práce, nebo se kterým bylo uzavření takové poštovní smlouvy sjednáno individuálně, a
- zaměstnavatel vybral u takového provozovatele poštovní službu, ze které vyplývá povinnost provozovatele poštovních služeb doručit poštovní zásilku za podmínek stanovených zákoníkem práce.

Zákoník práce možnost doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb staví do pozice posledního způsobu doručování, ke kterému zaměstnavatel přistupuje až ve chvíli, kdy ostatní způsoby doručování selžou. V praxi však nezřídka tento způsob doručování zaměstnavatel volí v první řadě, neboť se jeví jako „osvědčený“. Následně však vyvstává na mysl otázka: může mít pro zaměstnavatele nějaké následky to, že bez dalšího zjišťování možnosti osobního doručení zaměstnanci „na pracovišti, v jeho bytě, nebo kdekoli bude zastižen“ mu zaslal písemnost rovnou poštovní přepravou?⁷² Rozsudkem ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že „při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy“; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastižen“ (elektronické doručování soud pochopitelně nezmínil, protože tehdy o něm nebyla v zákoníku práce ještě řeč). Pokud by zaměstnavatel toto pravidlo porušil, nemůže mít dle názoru dovolacího soudu doručení písemnosti patřičné účinky, ledaže by zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost skutečně převzal. Převzetím

⁷² např. in BUKOVJAN, Petr. Doručování písemností zaměstnanci a judikatura. *Práce a mzda*. 2010, č. 10, s. 19 an.

písemnosti je totiž nedostatek v doručování zhojen a pochybení zaměstnavatele se stává (s ohledem na to, že se písemnost dostala k zaměstnanci) bezvýznamným.⁷³

Při doručování okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být ve smyslu ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce zachována povinnost doručit jej zaměstnanci do vlastních rukou. Dle konstantní soudní judikatury⁷⁴ jestliže zásilku s písemností zaměstnavatele uvedenou v ustanovení § 266a odst. 1 zákoníku práce⁷⁵ převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost zaměstnanci do vlastních rukou, a to ani tehdy, byla-li zásilka dodatečně zaměstnanci odevzdána.

Okamžité zrušení pracovního poměru, které zaměstnavatel zaměstnanci doručuje prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Adresa zaměstnance je zaměstnavateli zpravidla známá již při uzavření pracovní smlouvy. Její změna může být zaměstnavateli známá pouze na základě sdělení zaměstnance. V případě jejího sdělení jiným způsobem zaměstnavatel může z této informace pouze v případě, že se na této adrese zaměstnanec prokazatelně zdržuje a je tedy možné mu na ni poštovní zásilku řádně doručit. Dle § 336 odst. 3 zákoníku práce nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost

⁷³ srov. tamtéž; pozn. právní věta rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009: „Listiny uvedené v ustanovení § 266a odst. 1 věta první a druhá zákona č. 65/1965 Sb., zák. práce, účinného do 31. prosince 2006 (nyní v ustanovení § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce) lze zaměstnanci doručit prostřednictvím držitele poštovní licence jen tehdy, není-li doručení možné provést samotným zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance, v jeho bydlišti nebo kdekoliv bude zastížen, a proto nemá právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím držitele poštovní licence v rozporu s ustanovením § 266a odst. 1 částí třetí věty za středníkem zákona č. 65/1965 Sb., zák. práce, účinného do 31. prosince 2006 (nyní ustanovení § 334 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce); to neplatí jen tehdy, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost skutečně převzal.“

⁷⁴ např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 12. 1982, sp. zn. 6 Cz 35/81

⁷⁵ pozn.: dle § 334 odst. 1 zákoníku práce

v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení o uložení zásilky musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo.⁷⁶

Následky neposkytnutí součinnosti zaměstnancem při doručování písemností zaměstnancem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb se ve své praxi zabýval rovněž Nejvyšší soud České republiky. Tento svým rozsudkem ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010, zaujal stanovisko, že zaměstnanec při doručování písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti tehdy, jestliže se na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli, již nezdržuje a novou adresu mu zaviněně neoznámil. V takovém případě se považuje písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo (§ 336 odst. 4 věta třetí zák. práce), řečeno jinak – dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku pro uvedené překážky předat, ovšem za předpokladu, že byl zaměstnanec o tomto následku poučen (§ 336 odst. 3 větu třetí zák. práce).⁷⁷

Lze shrnout, že ke splnění povinnosti doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může dojít ve smyslu ustanovení § 336 zákoníku práce pouze v následujících případech:

- a) převzetím písemnosti zaměstnancem; při převzetí písemnosti zaměstnancem není rozhodující, zda se jednalo o písemnost, kterou si zaměstnanec převzal ihned, či se jednalo o písemnost, která byla

⁷⁶ viz znění § 336 odst. 4 věta třetí zákoníku práce

⁷⁷ podrobnější rozbor rozhodnutí in BUKOVJAN, Petr. Znemožnění doručení písemnosti adresované zaměstnanci. *Práce a mzda*. 2012, č. 3, s. 48 an.

- doručena neúspěšně a kterou si zaměstnanec ve lhůtě 10 pracovních dnů jako uloženou dle § 336 odst. 3 zákoníku práce vyzvedl – rozhodující je pouze den doručení, neboť dnem doručení končí pracovní poměr;
- b) doručením písemnosti tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance⁷⁸;
 - c) uplynutím lhůty 10 pracovních dnů pro vyzvednutí uložené písemnosti na základě výzvy písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, kdy obsahem tohoto oznámení musí být i poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti; uložená písemnost se považuje za doručenou posledním dnem této lhůty;
 - d) dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl doručovanou poštovní zásilku předat zaměstnanci, který znemožnil doručení písemnosti nebo který poštovní zásilku obsahující písemnost odmítl převzít; o následcích odmítnutí převzetí písemnosti musí být zaměstnanec doručovatelem poučen; o tomto poučení musí být proveden písemný záznam.

Pro úplnost je třeba dodat, že do 31. prosince 2012 byla výhradním držitelem poštovní licence v České republice Česká pošta, s. p., se sídlem Praha 1, Politických vězňů 909/4. Od 1. ledna 2013 poštovní služby poskytuje i společnost Mediaservis, s.r.o., se sídlem Praha 9, Špitálská 885/2a, a Česká distribuční a.s., se sídlem Ostrava - Hrabová, Na Rovince 879.

⁷⁸ např. dle zákona č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů (zákon o ověřování), ve znění pozdějších předpisů; možná je i legalizace notářem dle § 74 zákona č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářského řádu), ve znění pozdějších předpisů, nebo velitelem lodě dle vyhlášky č. 272/2000 Sb., o ověřování pravosti podpisu nebo shody opisu nebo kopie s listinou velitelem lodě; úřední ověření podpisu může být nahrazeno dle § 25a zákona č. 85/1996 Sb. o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, prohlášením advokáta, pokud jednájící osoba listinu před advokátem vlastnoručně podepsala.

Doručování zaměstnancem zaměstnavateli

Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem je upraveno pouze v § 337 zákoníku práce. Oproti zákonné úpravě věnující se doručování zaměstnavatelem jde o úpravu zjednodušenou, která zcela opomíjí možnost doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Jakékoliv nedostatky v úplnosti a výčtu způsobů doručování zaměstnavateli zaměstnancem odstraňuje recentní judikatura – rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003, který připouští, že pro doručování písemností zaměstnance určených jeho zaměstnavateli se neuplatní ustanovení § 266a zákoníku práce⁷⁹; písemnost zaměstnance lze doručit nejen prostřednictvím držitele poštovní licence, ale i pomocí každé fyzické nebo právnické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který mu je nadřízen.

Pro žádný z úkonů zaměstnance se v zákoníku práce nestanoví, že by musel být zaměstnavateli doručen určitým (předepsaným) způsobem. Znamená to mimo jiné, že zaměstnanec může kterýkoliv svůj právní nebo jiný úkon doručit zaměstnavateli jakýmkoliv způsobem, jestliže se dostane do sféry dispozice zaměstnavatele.⁸⁰ Písemnost se přitom ocitne ve sféře dispozice zaměstnavatele tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se zaměstnavatel opravdu s obsahem projevu vůle seznámil; rozhodující je, aby měl – objektivně vzato – možnost obsah písemnosti poznat. V tomto smyslu se rovněž vyjádřil Nejvyšší soud České republiky svým rozsudkem ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005.⁸¹ Nevyžaduje se tedy převzetí písemnosti zaměstnavatelem v pravém slova smyslu, nýbrž je třeba

⁷⁹ pozn.: dle § 334 odst. 1 zákoníku práce; jedná se zejména o povinnost doručovat zaměstnavateli do vlastních rukou

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁸¹ viz právní věta rozsudku ve znění: „Pro doručování písemností zaměstnance určených jeho zaměstnavateli neplatí ustanovení § 266a zák. práce. Písemnost zaměstnance je doručena, jakmile se dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice.“

ustanovení § 337 odst. 3 zákoníku práce⁸² vykládat tím způsobem, že slovo „převzetí“ vyjadřuje stav, že se písemnost dostala do sféry dispozice zaměstnavatele a že tedy zaměstnavatel získal (měl) možnost se s obsahem písemnosti seznámit, aniž by bylo významné, zda to opravdu učinil.⁸³

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Povaha tohoto ustanovení uvedeného v § 337 odst. 1 větě první zákoníku práce však umožňuje, aby si strany pracovněprávního vztahu sjednali jinou možnost doručování obsaženou v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či formou vnitřního předpisu. V případě, že se jedná o zaměstnavatele, kterým je právnická osoba, postačí k účinnosti doručení písemnosti zaměstnance některému pracovníkovi oprávněnému za ni přijímat písemnosti.⁸⁴

Dle § 337 odst. 2 zákoníku práce, jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli také prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil. V takovém případě je však zákonem vyžadováno, aby písemnost byla podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance dle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů. Stejně účinky má i pracovněprávní úkon učiněný z datové schránky zaměstnance do datové schránky zaměstnavatele, neboť takový postup má dle § 18 zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů, takový úkon učiněný stejné účinky jako úkon učiněný písemně a podepsaný. Sítí elektronických komunikací se dle § 2 písm. h) zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích), ve znění pozdějších

⁸² ve znění: „Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.“

⁸³ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁸⁴ srov. právní věta rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 2. 2004, sp. zn. 29 Odo 12/2001: „Má-li právnická osoba pracovníky oprávněné za ni přijímat písemnosti, pak platí, že byla-li příslušná písemnost některému z těchto pracovníků doručena, jde o doručení účinné. To platí bez zřetele k tomu, že vnitřní směrnice právnické osoby omezuje tyto pracovníky v přijímání písemností určitého druhu.“

předpisů, rozumí přenosové systémy, popřípadě spojovací nebo směrovací zařízení a jiné prostředky, včetně prvků sítě, které nejsou aktivní které umožňují přenos signálů po vedení, rádiovými, optickými nebo jinými elektromagnetickými prostředky, včetně družicových sítí, pevných sítí s komutací okruhů nebo paketů a mobilních zemských sítí, sítí pro rozvod elektrické energie v rozsahu, v jakém jsou používány pro přenos signálů, sítí pro rozhlasové a televizní vysílání a sítí kabelové televize, bez ohledu na druh přenášené informace.

Podle § 337 odst. 4 zákoníku práce je písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou dle zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů. K účinnosti doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací se přitom vyžaduje, aby zaměstnavatel tak učinil ve lhůtě 3 dnů od odeslání písemnosti. V případě, že nebude doručení písemnosti zaměstnavatelem v uvedené lhůtě potvrzeno, dochází ke stejnému účinku, jako kdyby písemnost nebyla vůbec doručena. Doručení písemnosti nemá v takovém případě žádné právní následky a to i tehdy, obdržel-li adresát písemnost skutečně a přitom se seznámil s jejím obsahem.

2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zákoník práce koncipuje postup, kterým zaměstnavatel zrušuje pracovní poměr se svým zaměstnancem jako výjimečné opatření, ke kterému se zaměstnavatel uchyluje pouze v případech, kdy by bylo neúnosné jeho další trvání. Charakter „výjimečnosti“ bude naplněn zejména v případech, tak závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.⁸⁵ S ohledem na použití okamžitého zrušení pracovního poměru není rozhodující, jakým způsobem ke vzniku pracovního poměru došlo⁸⁶ ani dosavadní délka trvání pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr lze zaměstnavatelem okamžitě zrušit i v průběhu trvání zkušební doby.

Důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se svým zaměstnancem, zákoník práce uvádí taxativně. Dle § 55 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:

1. byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁸⁶ na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním – srov. § 33 zákoníku práce, dále např. in HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. aktualizované vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2010, 136 s. ISBN 978-80-7357-531-1; pozn. výkladem § 33 odst. 2 zákoníku práce lze dojít k závěru, že pokud zvláštní právní předpisy nebo stanovy (např. družstev nebo občanských sdružení) vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo volbou, nezakládá se už volbou samotnou pracovní poměr, ale zvolení je považováno pouze za předpoklad, po jehož splnění lze uzavřít pracovní smlouvu.

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

Ke vzájemnému vztahu obou důvodů skončení pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se v praxi vyjádřil i Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000, kterým potvrdil, že jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, představují dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru.

2.1 Z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok

Z dikce zákona, která je dána ustanovením § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplývají zákonné předpoklady, které je nutné respektovat v případě, že se zaměstnavatel rozhodne zrušit pracovní poměr se svým zaměstnancem okamžitě. Tyto předpoklady lze shrnout následovně v bodech:

- zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin,
- zaměstnanci byl uložen nepodmíněný trest odnětí svobody,
- délka uloženého trestu přesahuje jeden rok,
- rozhodnutí soudu je pravomocné.

Definice trestného činu je obsažena v § 13 odst. 1 zákona č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto ustanovení je trestným činem protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně.⁸⁷ Zákonný požadavek subjektivní stránky trestného činu ve formě

⁸⁷ pozn. současně platný a účinný trestní zákon - zákon č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, je založen na formálním pojetí trestného činu oproti trestnímu zákonu účinnému do 31. prosince 2009 – zákonu č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů, který se

úmyslného zavinění je naplněn tehdy, chtěl-li pachatel způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem (přímý úmysl) nebo věděl-li pachatel, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn (nepřímý úmysl)⁸⁸. Srozuměním se dle § 15 odst. 2 zákona č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, rozumí i smíření pachatele s tím, že způsobem uvedeným v trestním zákoně může porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem.

Trest odnětí svobody je možno uložit za každý trestný čin, který je uveden ve zvláštní části trestního zákoníku. Neznamená to však, že tento trest musí být uložen vždy. S ohledem na subsidiární povahu nepodmíněného trestu odnětí svobody přichází tento trest v úvahu pouze v případě, nelze-li ke splnění účelu trestu uložit některý z alternativních trestů, které přichází za daný trestný čin v úvahu.⁸⁹

Nepodmíněný trest odnětí svobody se dle § 55 odst. 1 zákona č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, ukládá nejvýše na 20 let, jestliže nejde o mimořádné zvýšení trestu odnětí svobody, ukládání trestu odnětí svobody pachateli trestného činu spáchaného ve prospěch organizované zločinecké skupiny nebo o výjimečný trest. Podle § 55 odst. 2 téhož zákona lze uložit nepodmíněný trest odnětí svobody za trestné činy, u nichž horní hranice trestní sazby odnětí svobody nepřevyšuje pět let jen za podmínky, že by vzhledem k osobě pachatele uložení jiného trestu zjevně nevedlo k tomu, aby pachatel vedl řádný život. Za trestný čin zanedbání povinné výživy podle § 196 odst. 1 nebo 2 zákona č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, lze uložit nepodmíněný trest odnětí svobody jen za podmínky, že uložení

vyznačoval materiálním pojetím trestného činu: „Trestným činem je pro společnost nebezpečný čin, jehož znaky jsou uvedeny v tomto zákoně.“ (§ 3 odst. 1)

⁸⁸ srov. znění § 15 odst. 1 zákona č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů; naproti tomu o trestný čin spáchaný v nedbalosti se jedná tehdy, jestliže pachatel věděl, že může způsobem v trestním zákoně uvedeným porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo takové ohrožení nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo jestliže nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ač to vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá) – srov. § 16 odst. 1 zákona č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁹ JELÍNEK, Jiří a kolektiv. *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část.* 2. vydání. Praha : Nakladatelství Leges, 2010. 904 s. ISBN 978-80-87212-49-3.

takového trestu vyžaduje účinná ochrana společnosti nebo není naděje, že by pachatele bylo možno napravit jiným trestem⁹⁰. Minimální hranice trvání trestu odnětí svobody v trestním zákoně stanovena není.

Trest odnětí svobody se zpravidla ukládá v rámci trestní sazby, jež je uvedena u jednotlivých skutkových podstat trestných činů vyjmenovaných ve zvláštní části zákona č. 49/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, počínaje § 140 a § 418 konče. Při stanovení druhu trestu a jeho výměry soud přihlíží k povaze a závažnosti spáchaného trestného činu osobním, rodinným, majetkovým a jiným poměrům pachatele a k jeho dosavadnímu způsobu života a k možnosti jeho nápravy; dále přihlédne k chování pachatele po činu, zejména k jeho snaze nahradit škodu nebo odstranit jiné škodlivé následky činu, a pokud byl označen jako spolupracující obviněný, též k tomu, jak významným způsobem přispěl k objasnění zločinu spáchaného členy organizované skupiny, ve spojení s organizovanou skupinou nebo ve prospěch organizované zločinecké skupiny. Dále soud přihlíží také k účinkům a důsledkům, které lze očekávat od trestu pro budoucí život pachatele trestného činu. Při stanovení druhu trestu a jeho výměry soud rovněž přihlíží k polehčujícím a přitěžujícím okolnostem, k době, která uplynula od spáchání trestného činu, k případné změně situace a k délce trestního řízení, trvalo-li nepřiměřeně dlouhou dobu.⁹¹

K tomu, abychom mohli mluvit o právní moci rozhodnutí, musí předcházet zejména jeho vyhlášení, respektive oznámení soudem. Rozsudek je nutno vyhlásit vždy, usnesení je nutno vyhlásit tehdy, byla-li učiněna při úkonu prováděném za účasti osoby, které se usnesení dotýká, jakož i usnesení, která byla učiněna v hlavním líčení, veřejném zasedání nebo neveřejném zasedání.⁹² Rozsudek se v opise následně doručuje obžalovanému, a to i když byl vyhlášení rozsudku přítomen. Oznámení rozhodnutí se

⁹⁰ pozn. § 52 zákona č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, připouští vedle trestu odnětí svobody další druhy trestů: domácí vězení, obecně prospěšné práce, propadnutí majetku, peněžitý trest, propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty, zákaz činnosti, zákaz pobytu, zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce, ztrátu čestných titulů a vyznamenání, ztrátu vojenské hodnosti, vyhoštění.

⁹¹ viz obecné zásady pro ukládání trestů - § 39 odst. 1, odst. 3 věta první zákona č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁹² viz § 128 a § 135 zákona č. 141/1963 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

děje buď jeho vyhlášením v přítomnosti toho, jemuž je třeba usnesení oznámit, anebo doručením opisu usnesení.

Pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele okamžitým zrušením je zapotřebí skutečnosti, aby odsouzení zaměstnance nabylo právní moci. Za pravomocné rozhodnutí je třeba považovat takové rozhodnutí, které již nelze zvrátit řádným opravným prostředkem.⁹³ Charakteristickými rysy právní moci rozhodnutí jsou podle našeho trestního řádu jeho:⁹⁴

- a) nezměnitelnost – v rámci procesu, ve kterém bylo rozhodnutí vydáno, nelze o věci, která byla předmětem procesu, již dále jednat. Tato stránka se označuje obvykle jako formální právní moc.
- b) závaznost – věc, která je předmětem rozhodnutí, je rozřešena konečně a závazně a tedy nemůže být předmětem nového projednání v jiném procesu (uplatnění zásady *ne bis in idem*). V závaznosti rozhodnutí se projevuje materiální stránka právní moci a bývá zpravidla označována jako materiální právní moc.

Obecnou charakteristiku právní moci rozhodnutí soudu (a současně i jeho vykonatelnosti) v trestním řízení uvádí § 139 a § 140 zákona č. 141/1963 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů. Rozhodnutí soudu se stává pravomocným tehdy, jestliže:

- ❖ zákon proti němu odvolání nebo stížnost nepřipouští,
- ❖ zákon proti němu sice odvolání nebo stížnost připouští, avšak
 - odvolání nebo stížnost ve lhůtě podány nebyly,
 - oprávněné osoby se odvolání nebo stížnosti výslovně vzdaly nebo výslovně vzaly zpět, nebo
 - odvolání nebo stížnost byly zamítnuty.

Byl-li na základě odvolání obžalovaného zaměstnance odsuzující rozsudek zrušen a změněn, dochází k právní moci jeho vyhlášením.

⁹³ definice např. in JELÍNEK, Jirí a kolektiv. *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 2. vydání. Praha : Nakladatelství Leges, 2010. 904 s. ISBN 978-80-87212-49-3.

⁹⁴ tamtéž

V případě, že bude pravomocný odsuzující rozsudek později zrušen na základě mimořádného opravného prostředku, kterým je zpravidla dovolání nebo stížnost pro porušení zákona, platnost okamžitého zrušení pracovního poměru se posuzuje vzhledem k okamžiku, kdy byl takový právní úkon učiněn.⁹⁵ Z tohoto pohledu zaměstnavateli nebrání nic k tomu, aby se svým zaměstnancem rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením ihned, jakmile nabyde právní moci odsuzující rozsudek soudu za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok.

2.2 Z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců

Tento důvod okamžitého zrušení, který je obsažen v § 55 odst. 1 písm. a) druhé části věty zákoníku práce, jednoznačně naplňuje zájem zákonodárce chránit zaměstnavatele před zaměstnanci, kteří svou trestnou činnost spáchali při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V popředí zde stojí nejen ochrana zaměstnavatele před dalším zaměstnáváním zaměstnanců, kteří se dopustili úmyslné trestné činnosti, ale také zvýšená ochrana pracovní, popřípadě výrobní činnosti zaměstnavatele. Z tohoto pohledu dochází právě k určité zákonné kompenzaci spočívající v úpravě podmínky vedoucí ke snížení délky uloženého trestu odnětí svobody zaměstnanci. Dle tohoto důvodu, pro který může zaměstnavatel zrušit okamžitě pracovní poměr se svým zaměstnancem, postačí, když je zaměstnanci uložen nepodmíněný trest odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců.

⁹⁵ např. viz právní věta rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4322/2010: „Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. § 240 odst. 1 a 3 zák. práce – zákona č. 65/1965 Sb. účinného do 31. 12. 2006, nyní § 18 účinného zákoníku práce a § 35 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů). Tuto zásadu soud uplatňuje i při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (dohody, výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době).“

Předpoklady skončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele podle tohoto důvodu lze shrnout následovně:

- zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- zaměstnanci byl uložen nepodmíněný trest odnětí svobody,
- délka uloženého trestu činí nejméně šest měsíců,
- rozhodnutí soudu je pravomocné.

Definice pojmů plnění pracovních úkolů a činnosti, která je s plněním pracovních úkolů v přímé souvislosti jsou obsaženy v § 273 a § 274 zákoníku práce. Ačkoliv se uvedená ustanovení vyskytují až v hlavě IV zákoníku práce, upravující společná ustanovení o odpovědnosti za škodu, je možno je aplikovat i v případě výkladu zákonného důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Plněním pracovních úkolů je dle § 273 zákoníku práce výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Při pochybnostech, zda se jedná u zaměstnance o plnění pracovních úkolů či nikoliv, je třeba přihlídnout rovněž k výkladu Nejvyššího soudu České republiky, který svým rozsudkem ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002, došel ke stanovisku, že pro závěr, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly, nejsou samy o sobě významné motiv či pohnutka zaměstnance (vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází), ale především to, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou dle § 274 zákoníku práce úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na

jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je dále školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002, může být v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů i odvoz služebního vozidla do bydliště zaměstnance, dohodne-li zaměstnavatel se zaměstnancem, že zaměstnanec bude svěřené služební vozidlo po skončení pracovní doby ukládat (parkovat) ve svém bydlišti. V souvislosti s plněním pracovních úkolů naproti tomu není cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.⁹⁶

V praxi se případy, kdy by zaměstnavatel rozvazoval pracovní poměr okamžitým zrušením z výše uvedených důvodů, vyskytují jen velmi zřídka. Je to zřejmě dáno i tím, že zaměstnavatel má omezené možnosti bezezbytku zjistit, zdali byl zaměstnanec odsouzen pravomocně, zdali šlo o úmyslný trestný čin a především pak jak dlouhá bude výměra jeho trestu odnětí svobody. V podstatě to přichází v úvahu pouze tehdy, kdy je zaměstnavatel účastníkem trestního řízení, a to v pozici poškozeného (zaměstnanec mu způsobil svým trestným činem škodu, které se zaměstnavatel v rámci trestního řízení domáhá). Ne náhodou např. slovenský zákonodárce od požadavku nepodmíněného trestu odnětí svobody a jeho příslušné délky dávno upustil. Podle

⁹⁶ DOLEŽÍLEK, Jiří; HŮRKA, Petr; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *KWK – Zákoník práce, 3. vydání : Komentář k Zákonu zákoník práce (262/2006 Sb.)* [DVD]. Systém ASPI 13+, aktualizace dat do 10/2013. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013.

slovenské právní úpravy může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, pokud byl tento pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin.⁹⁷

2.3 Z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zaměstnancem zvlášť hrubým způsobem

Pro tento zákonný důvod uvedený v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se mezi laickou veřejností spíše vžilo označení shodné s označením dle dříve platného zákoníku práce – zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. prosince 2006, tedy porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem nebo hrubé porušení pracovní kázně. Z důvodové zprávy k návrhu zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinného od 1. 1. 2007 vyplývá, že institut pracovní kázně je vlastní služebněprávním vztahům, nikoli však vztahům pracovněprávním, které vycházejí ze soukromoprávního základu. Z tohoto důvodu byl dosavadní pojem „porušení pracovní kázně“ nahrazen „porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. Nejvyšší soud České republiky ve své praxi⁹⁸ dovedl, že není věcného rozdílu mezi do 31. 12. 2006 použitým pojmem „pracovní kázeň“ a od 1. 1. 2007 používaným pojmem „porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.

Porušením pracovní kázně se rozumí zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli.⁹⁹ Obecně lze říci, že důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně může být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti z daného pracovního

⁹⁷ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – IV. část. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2006, č. 11, s. 6 an.

⁹⁸ např. viz usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007

⁹⁹ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 212/2006

poměru.¹⁰⁰ Jelikož není zavinění v pracovním právu upraveno, je třeba vycházet z příslušných ustanovení trestního zákoníku - zákona č. 49/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který definuje zavinění ve formě úmyslu (§ 15) i ve formě nedbalosti (§ 16).

V praxi¹⁰¹ je možné od pojmu „pracovní kázeň“ odlišovat pojem „profesionální selhání“, kterým se označuje jednání zaměstnance na základě svého přesvědčení, že jeho postup při plnění pracovních povinností je s ohledem na jeho zjištění a vyhodnocení situace správný a přiměřený okolnostem a posléze se ukáže rozhodnutí zaměstnance pro konkrétní řešení situace jako nesprávné. K tomu dochází například tehdy, kdy právní předpis dává zaměstnanci možnost situaci vyhodnotit a rozhodnout se pro jedno z více řešení. Z tohoto pohledu nelze nesprávnost jednání zaměstnance hodnotit s přihlédnutím ke skutečnostem, které nastaly později a nemohly být v době jeho rozhodování známy.

Pro naplnění a následné použití tohoto důvodu skončení pracovního poměru musí být splněny dva předpoklady:¹⁰²

- a) zaměstnanec musí porušit některou z povinností, jež vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a zároveň
- b) toto porušení musí dosáhnout zvlášť hrubé intenzity.

2.3.1 K pojmu povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci

Základní povinnosti zaměstnanců jsou uvedeny v § 58 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, dle kterého je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Podrobněji je základním

¹⁰⁰ viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/1997

¹⁰¹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005

¹⁰² např. in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

povinnostem zaměstnanců věnována hlava II zákoníku práce, rozvedená do §§ 301 – 304 zákoníku práce.

Zaměstnanci jsou povinni:¹⁰³

- a. pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b. využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c. dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d. řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Tzv. velkou novelou zákoníku práce provedenou v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, došlo s účinností od 1. ledna 2012 k doplnění základních povinností zaměstnanců o § 301a zákoníku práce. Uvedené ustanovení zákoníku práce stanoví u zaměstnanců v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinnost dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁴. Do zákoníku práce bylo toto ustanovení zařazeno proto, aby bylo možné dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. h) zákoníku práce pro porušení tohoto režimu, neboť obecně se jedná o porušení předpisů nemocenského pojištění, pro něž není obecně možné uložit pracovněprávní sankci. Sankcí za porušení této povinnosti lze zaměstnanci v posuzovaném období snížit nebo nepřiznat náhradu mzdy (dle § 192 zákoníku práce) nebo pokud by se jednalo o

¹⁰³ § 301 zákoníku práce

¹⁰⁴ § 56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

porušení zvláště hrubým způsobem, dát výpověď dle § 52 písm. h) zákoníku práce.¹⁰⁵ Již ze samotného označení zákoníku práce, který výslovně označuje uvedenou povinnost zaměstnance jako jinou povinnost zaměstnance, vyplývá, že tato povinnost svým charakterem nepatří mezi ostatní základní povinnosti zaměstnanců vyplývajících z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel tedy nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr se svým zaměstnancem z důvodu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce s odkazem na porušení právě této jiné povinnosti zaměstnance.

Ustanovení § 302 zákoníku práce ukládá další povinnosti vedoucím zaměstnancům, kteří jsou povinni:

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Opět se jedná o obecné vymezení řídicích povinností vedoucích zaměstnanců, konkretizaci by měl obsahovat vnitřní předpis zaměstnavatele (organizační řád, pracovní řád). V případě vedoucích zaměstnanců by byla vhodná konkretizace jejich povinností rovněž v pracovní náplni nebo v individuální smlouvě (pracovní smlouva, manažerská smlouva). Porušení předmětných povinností může zaměstnavatel

¹⁰⁵ DOLEŽÍLEK, Jiří; HŮRKA, Petr; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *KWK – Zákoník práce, 3. vydání : Komentář k Zákonu zákoník práce (262/2006 Sb.)* [DVD]. Systém ASPI 13+, aktualizace dat do 10/2013. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013.

promítnout do výše nenárokových složek mzdy, stejně jako může vést ke skončení pracovního poměru.¹⁰⁶

Zákoník práce ve svém § 303 stanoví další povinnosti zvláštních kategorií zaměstnanců - zaměstnanců státu a samosprávných celků. Jedná se o povinnosti, které jsou těmto subjektům stanoveny navíc k obecným povinnostem zaměstnanců a povinnostem vedoucích zaměstnanců a svým charakterem se vztahují k řádnému a nestrannému výkonu státní správy a samosprávy. Zákonný výčet této zvláštní kategorie zaměstnanců je taxativní a jedná se konkrétně o zaměstnance:

- a) ve správních úřadech,
- b) zaměstnance v
 1. Policii České republiky,
 2. ozbrojených silách České republiky¹⁰⁷,
 3. Generální inspekci bezpečnostních sborů,
 4. Bezpečnostní informační službě,
 5. Úřadu pro zahraniční styky a informace,
 6. Vězeňské službě České republiky,
 7. Probační a mediační službě,
 8. Kanceláři prezidenta republiky,
 9. Kanceláři Poslanecké sněmovny,
 10. Kanceláři Senátu,
 11. Kanceláři Veřejného ochránce práv,
 12. Kanceláři finančního arbitra,
 13. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,
 14. České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení,
 15. Nejvyšším kontrolním úřadu,
 16. Úřadu pro ochranu osobních údajů,

¹⁰⁶ DOLEŽÍLEK, Jiří; HŮRKA, Petr; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *KWK – Zákoník práce, 3. vydání : Komentář k Zákonu zákoník práce (262/2006 Sb.)* [DVD]. Systém ASPI 13+, aktualizace dat do 10/2013. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013.

¹⁰⁷ zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů

17. Ústavu pro studium totalitních režimů,
18. chráněných krajinných oblastech a národních parcích,
- c) zaměstnance u soudů a státních zastupitelství,
d) zaměstnance
1. České národní banky,
 2. státních fondů,
- e) zaměstnance územních samosprávných celků zařazení
1. do obecního úřadu,
 2. městského úřadu,
 3. magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města,
 4. krajského úřadu,
 5. Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy,
- s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁸,
- f) zaměstnance územních samosprávných celků zařazení v obecní policii,
g) zaměstnance škol zřizovaných Ministerstvem vnitra¹⁰⁹ a zaměstnance Policejní akademie České republiky¹¹⁰, kteří mají zvýšené povinnosti.

Shora uvedení zaměstnanci jsou dle § 303 odst. 2 zákoníku práce povinni:

- jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování,
- zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám; to

¹⁰⁸ zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁹ § 172 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

¹¹⁰ § 94 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak,

- v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, nebo na základě právních předpisů,
- zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného.

Zákoník práce současně zakazuje uvedeným zaměstnancům být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. To neplatí v případě, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání. Podnikat ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, mohou uvedení zaměstnavatelé pouze se souhlasem zaměstnavatele, s výjimkou činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární nebo umělecké a správy vlastního majetku.¹¹¹

V případě porušení povinností zaměstnance se nemusí jednat výhradně o porušení povinností, které jsou vyjmenovány v zákoníku práce. Tyto mohou totiž vyplývat i z jiných právních předpisů, které se vztahují přímo k práci, kterou zaměstnanec vykonává.¹¹² O povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jde ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Zaměstnanci jsou povinni (mají právní povinnost) plnit rovněž závazky, které jim vznikly - kromě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného

¹¹¹ srov. § 303 odst. 3, odst. 4 a odst. 5 zákoníku práce

¹¹² např. pokud bude zaměstnanec plnit pracovní úkoly jízdou motorovým vozidlem, je zaměstnanec povinen dodržovat povinnosti, které plynou ze zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů, a z vyhlášky Ministerstva dopravy a spojů č. 30/2001 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích a úprava a řízení provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

vedoucího zaměstnance - na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků (závazkových právních vztahů) představuje též porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a mohou být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí.¹¹³

V pracovní smlouvě jsou dohodnuty základní práva a povinnosti účastníků pracovního poměru. Nedílnou součástí pracovní smlouvy je vedle místa výkonu práce a uvedení dne nástupu do práce také druh práce. Sjednaný druh práce je přitom zpravidla konkretizován pracovní náplní zaměstnance. Pracovní náplň bychom přitom mohli definovat jako podrobné vymezení povinností zaměstnance, vyplývající ze sjednaného druhu práce. Její obsah může zaměstnavatel měnit v rámci druhu práce bez souhlasu zaměstnance.¹¹⁴ Dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, není porušením pracovní kázně, odmítne-li zaměstnanec konat jiné práce, než které spadají do sjednaného druhu práce. Porušením pracovní kázně dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 3. 1979, sp. zn. 5 Cz 12/79, není ani, odmítne-li zaměstnanec výkon práce, kterou nemůže vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu.

Vedoucími zaměstnanci rozumí zákoník práce ve svém ustanovení § 11 odst. 4 ty zaměstnance, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Tomu odpovídá i vymezení základních povinností zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců. Podřízení zaměstnanci mají povinnost pokyny svých nadřízených plnit. A jestliže je s pozicí vedoucího zaměstnance spojeno oprávnění stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly a dávat jim za tímto účelem závazné pokyny, pak je současně povinností téhož zaměstnance řídit takovou práci a kontrolovat, nakolik podřízení zaměstnanci pracovní úkoly plní a zadané pokyny dodržují.¹¹⁵

¹¹³ viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008

¹¹⁴ ZRUTSKÝ, Jaromír. Porušení pracovní kázně. *Právní rádce*. 2000, č. 5, s. 16-18.

¹¹⁵ BUKOVJAN, Petr. Porušení "pracovní kázně" v souvislostech, 1. část. *Práce a mzda*. 2011, č. 8, s. 14 an.

Závazné pokyny (příkazy) musejí být v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy a pracovní smlouvou. Není proto porušením pracovní kázně nesplnění protiprávního pokynu, který je v rozporu s obsahem pracovní smlouvy.¹¹⁶ Dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 4. 1968, sp. zn. 6 Cz 18/68, porušením pracovní kázně není jednání zaměstnance, který nesplnil určitý úkol pro nedostatečnou zručnost nebo nesplnil pokyn, který byl vydán v rozporu s právními předpisy.

K porušení povinností vztahující se k jím vykonávané práci, jejichž porušení může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, může ze strany zaměstnance dojít i mimo stanovenou pracovní dobu, kdy zaměstnanec neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s ním, pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá. Tak tomu může být například při porušení povinnosti zaměstnance střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele v případě, že se zaměstnanec dopustí útoku na majetek zaměstnavatele – krádeže nebo loupeže mimo stanovenou dobu. Povinnosti, které patří k základním povinnostem zaměstnanců, představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [§ 301 písm. c) zák. práce] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální¹¹⁷ K porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru a tím případně porušení pracovní kázně může dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006, dojít i na pracovní cestě. K tomu však může dojít

¹¹⁶ ZRUTSKÝ, Jaromír. Porušení pracovní kázně. *Právní rádce*. 2000, č. 5, s. 16-18.

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2; dále např. i rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

pouze v případě, stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce.

Není však ani vyloučeno, aby zaměstnavatel zrušil okamžitě pracovní poměr se svým zaměstnancem na základě jednání, kterého se zaměstnanec dopustil mimo pracovní dobu. V takovém případě jde o porušení pracovní kázně tehdy, jestliže zaměstnanec porušil povinnosti související s výkonem jeho práce, které pro něj vyplývají z právních předpisů.¹¹⁸

2.3.2 Posouzení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zaměstnancem

Definice pojmu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem není v zákoníku práce ani v jiném právním předpisu obsažena. V praxi je třeba intenzitu porušení povinností vymezit dle okolností toho kterého případu. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.¹¹⁹ Porušení pracovní kázně může dosahovat různé intenzity. A ta by měla být hlavním hlediskem při rozhodování o postihu. Konkrétní míru intenzity hodnotí zaměstnavatel. Bohužel, mnohý z nich si myslí, že při hodnocení intenzity může postupovat libovolně. Zaměstnavateli opravdu nikdo nemůže „zasahovat“ do jeho pravomoci, ale při rozhodování o míře intenzity porušení pracovní kázně musí přihlídnout k obecně uznávaným hlediskům.¹²⁰

Intenzitu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zaměstnancem lze obecně rozdělit do následujících stupňů:

¹¹⁸ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000

¹¹⁹ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1372/2002

¹²⁰ ZRUTSKÝ, Jaromír. Porušení pracovní kázně. *Právní rádce*. 2000, č. 5, s. 16-18.

1. méně závažné porušení povinností – soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je důvodem k výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce¹²¹; o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde (dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92) tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tří porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, jestliže posouzení všech okolností případu odůvodňuje závěr, že pracovník ani v budoucnu nehodlá pracovní kázeň dodržovat;
2. závažné porušení povinností – je důvodem k výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. g) zákoníku práce;
3. porušení povinností zvláště hrubým způsobem – je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nebo k výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. h) zákoníku práce.

Ačkoliv tyto pojmy nejsou zákoníkem práce ani jiným právním předpisem definovány, na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.¹²²

Někteří autoři¹²³ přesto rozlišují dále navíc stupeň nepatrného porušení povinností, který nedosahuje intenzity ani méně závažného porušení povinností a není

¹²¹ Zaměstnanci je možné z tohoto důvodu dát výpověď pouze tehdy, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

¹²² viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

¹²³ např. J. Zrútský in ZRUTSKÝ, Jaromír. Porušení pracovní kázně. *Právní rádce*. 2000, č. 5, s. 16-18.

tedy sám o sobě důvodem k rozvázání pracovního poměru. Teprve ve spojení s dalšími okolnostmi, např. se vznikem škody zaměstnavateli, ohrožením plnění úkolů zaměstnavatele či narušením pracovní kázně, by po předchozím upozornění na možnost výpovědi tyto mohly vést ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, neboť by v této souvislosti dosáhly intenzity porušení pracovní kázně méně závažným způsobem.

K charakteru právní normy obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se vyjádřil v praxi Nejvyšší soud České republiky, který ve svém rozsudku ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000 (později například také v rozsudku ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1372/2002), zastává stanovisko, že ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. V této souvislosti stanovil hlediska, které je třeba vzít v úvahu při posuzování intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (dříve pracovní kázně). Dle jeho názoru může při zkoumání míry intenzity porušení pracovní kázně (zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem) soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.

Přezkoumání hodnocení stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zaměstnancem náleží zásadně soudu. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, není soud při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním) předpise hodnotí určité jednání zaměstnance. Jestliže vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, je nerozhodné, zda

zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpisu) určil, zda vůbec, ke kterým okolnostem a v jaké míře má být přihlíženo. Stejně tak v rozporu se shora uvedenými východisky by bylo, kdyby uvedeným způsobem bylo předem soudu určeno, která jednání (bez možnosti sám hypotézu vymezit) a kterým stupněm intenzity porušení pracovní kázně má posoudit.¹²⁴

Podle dosavadní soudní praxe se za porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem považuje např. déletrvajících neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů apod. Rozborem některých rozsudků zejména Nejvyššího soudu je možno dospět k tomu, co zaměstnavatelé považovali a co v mnoha případech soud též shledal porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem:

- zneužití poskytnuté zaměstnanecké výhody, tj. nad rámec jejího účelu a v rozporu se zájmy zaměstnavatele (rozhodnutí ze dne 23. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 562/2004),
- používání internetového připojení u zaměstnavatele k soukromým účelům, a to po značnou část pracovní doby zaměstnance (3. 2. 2005, 21 Cdo 1864/2004)¹²⁵,

¹²⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha : ASPI, 2005. 256 s. ISBN 80-7357-048-3.

¹²⁵ z poslední doby lze vyzdvihnout rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011: „Není vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení, i pro svou osobní potřebu, ale toliko se souhlasem zaměstnavatele. Tak může zaměstnavatel souhlasit s tím, aby přidělený psací stroj byl použit i pro napsání soukromého dopisu, aby služební telefon byl používán i k soukromým telefonátům nebo aby přidělená výpočetní technika byla používána i pro soukromé potřeby zaměstnance. Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu (od úplného souhlasu bez jakéhokoli omezení, přes souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití). Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele. Naproti tomu kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem“. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „přiměřeným způsobem“ kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním

- výkon výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, ovšem bez jeho předchozího písemného souhlasu (12. 5. 2005, 21 Cdo 2001/2004),
- nedovolená manipulace s majetkem zaměstnavatele, jeho odcizení (15. 12. 2005, 21 Cdo 59/2005 a 29. 6. 2009, 21 Cdo 3200/2008),
- podávání důvěrných informací spadajících pod pojem „obchodní tajemství“ třetí osobě, a to přes výslovný zákaz zaměstnavatele (17. 1. 2006, 21 Cdo 617/2005),
- nedodržování pracovní doby, svévolné překračování rozsahu pracovních cest služebním automobilem a nezajištění řízení společnosti z pozice vedoucího zaměstnance (4. 5. 2006, 21 Cdo 1422/2005)¹²⁶,
- hrubý a vulgární slovní útok zaměstnance vůči zákazníkovi zaměstnavatele (3. 4. 2002, 21 Cdo 678/2001),
- ohrožení (porušení) obchodního tajemství zaměstnavatele kopírováním dat (15. 3. 2007, 21 Cdo 1307/2006),
- odmítnutí podrobit se lékařské preventivní prohlídce po uznání invalidity a následná neomluvená absence (15. 5. 2008, 21 Cdo 2627/2007),
- šikana a vynucování si kázně žáků ve škole nepřiměřeným způsobem (15. 7. 2008, 21 Cdo 4387/2007),
- zneužití internetu a přístupu k datům a účtům zákazníků (5. 5. 2009, 21 Cdo 1839/2008).

U okamžitého zrušení pracovního poměru se sluší ocitovat z jednoho letitého rozhodnutí Ústavního soudu (ze dne 21. 4. 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03), v němž se říká

předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédně zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance, apod.“ – podrobnější rozbor rozhodnutí in BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru pro sledování internetu v pracovní době. *Práce a mzda*. 2012, č. 10, s. 49.

¹²⁶ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – IV. část. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2006, č. 11, s. 6 an.

následující: „Podle dosavadní soudní praxe se za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem považuje např. déle trvající neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů apod.“. Z novějších rozhodnutí Ústavního soudu lze připomenout to, v němž shledal odpovídajícím hodnocení porušení „pracovní kázně“ zaměstnavatelem jako porušení zvláště hrubým způsobem v případě, kdy zaměstnanec přijal plnění od obchodního partnera svého zaměstnavatele, a získal tak prospěch, který s ohledem na jeho pracovní úkoly vzbuzoval pochybnosti o nestrannosti zaměstnavatele při výběrových řízeních, čímž mohl poškodit jeho dobré jméno (rozhodnutí ze dne 18. 3. 2010, sp. zn. II. ÚS 199/10).¹²⁷

V praxi se soudy v České republice zabývaly například také kritérii pro posouzení intenzity pro porušení pracovní kázně u některých zvláštních kategorií zaměstnanců, u kterých je výkon práce spojen s dodržováním některých zvláštních předpisů nebo povinností vyplývajících z jejich pracovního zařazení. Z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000, vyplývá, že byla posuzována intenzita porušení pracovní kázně u zaměstnance banky. Dle zmíněného rozhodnutí je pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně významným kritériem přesné a přísné dodržování vnitřních předpisů banky, i když se nemůže jednat o hledisko jediné. Z odůvodnění tohoto rozhodnutí vyplývá, že přesné a svědomité plnění právních předpisů a pokynů k práci vykonávané zaměstnanci v bance je odůvodněno kromě jiného i závažností následků, které s sebou přináší případné poruchy funkce bankovního systému. Porušení pracovní kázně je proto v bankovním sektoru zpravidla okolností zásadnější a významnější povahy, než je tomu u subjektů jiného typu.¹²⁸ V případě lékařů i s ohledem na rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29. 5. 1996, sp. zn. 15 Co 233/95, představuje hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta sám o sobě zvláště hrubé porušení pracovní kázně a je tedy důvodem k tomu, aby s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr. V praxi byla dále

¹²⁷ BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech, 2. část. *Práce a mzda*. 2011, č. 9, s. 11 an.

¹²⁸ podrobněji např. in BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – IV. část. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2006, č. 11, s. 6 an.

posuzována například i intenzita porušení právních povinností ředitelem školské právnické osoby. Ze závěrů rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 908/2011, plyne, že soud může při hodnocení, zda porušení nebo neplnění právních povinností ředitelem školské právnické osoby dosáhlo intenzity vyžadované ustanovením § 166 odst. 5 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), přihlížet k osobě ředitele k jeho dosavadnímu postoji k plnění právních povinností, k době a situaci, v níž došlo k porušení nebo nesplnění právních povinností, k míře zavinění, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, k důsledkům porušení právních povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním ředitel způsobil zaměstnavateli škodu, apod., obdobně jako v případě hodnocení intenzity porušení pracovních povinností ze strany jakéhokoli jiného zaměstnance.

Za jedno z nejvýznamnějších rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky vztahující se k problematice okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je třeba považovat rozsudek ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, dle kterého útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Z odůvodnění rozhodnutí je patrné, že porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem se zaměstnanec dopustil tím, že se na začátku pracovní doby dostavil na pracoviště a vyznačil v souladu s interními předpisy svůj příchod do zaměstnání, vzápětí však pracoviště opustil a zbytek pracovní doby strávil mimo své pracoviště a zabýval se vlastními soukromými záležitostmi. Krátce před koncem pracovní doby se zaměstnanec navrátil na pracoviště a vyznačil svůj odchod tak, jako by celou pracovní dobu strávil na pracovišti výkonem sjednané práce. Celodenní neplnění pracovních úkolů mělo přitom být zaměstnancem navíc vědomě vykázáno jako odpracovaná pracovní doba. Zaměstnanec tímto svým jednáním měl přitom porušit

povinnosti dané pracovní smlouvou, kterou se zavázal v pracovní době se nacházet na svém pracovišti a plnit úkoly zaměstnavatele, a povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci [konkrétně ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 písm. a) a b) zákoníku práce]. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně není dle názoru soudu jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci. Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je zároveň nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost vyplývající z ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce, jež zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.¹²⁹

Závěrem lze říci, že k jednotlivým konkrétním případům, kdy je intenzita porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zaměstnancem hodnocena či posuzována, je třeba vzít vždy na zřetel, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval či nikoliv. Dle soudní judikatury¹³⁰ okolnost, že zaměstnavatel přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru ještě dříve, než nabude přiměřené jistoty o tom, že se zaměstnanec skutečně dopustil porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci v intenzitě, která umožňuje tento způsob ukončení pracovního poměru, nezpůsobuje bez dalšího neplatnost takového úkonu; má za následek pouze to, že dodatečně mohou vyjít najevo skutečnosti, které použití takového způsobu skončení pracovního poměru neumožňují, a zaměstnavatel tak riskuje neúspěch v případném řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

¹²⁹ podrobnější rozbor rozhodnutí soudu in BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru pro útok na majetek zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2013, č. 1, s. 46 an.

¹³⁰ např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2676/2003

2.4 *Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem*

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru je dle ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce výslovně uveden v případech:

- těhotné zaměstnankyně,
- zaměstnankyně na mateřské dovolené,
- zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Tzv. velkou novelou zákoníku práce provedenou v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, došlo s účinností od 1. ledna 2012 ke změně § 57 zákoníku práce, který původně stanovil i výslovný zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnancem pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2000 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, pokud šlo o režim dočasné práce neschopného zaměstnance.¹³¹

Ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce je svým charakterem ustanovením kogentním. Z tohoto pohledu není možné se od něj odchýlit¹³², je rovněž vyloučena jakákoliv jiná individuální smluvní úprava mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem (zaměstnankyní), ledaže by ve smyslu § 4b zákoníku práce šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Účelem této zákonné úpravy je ochrana těhotných žen, žen na mateřské dovolené a zaměstnanců nebo zaměstnankyň, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Jde o zapracování předpisů Evropských společenství, konkrétně Směrnice Rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu a o pracovní podmínky. Směrnice

¹³¹ srov. znění § 57 zákoníku práce účinného do 31. 12. 2011: „Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o režim dočasné práce neschopného pojištěnce.“; pozn.: Jedná se o porušení předpisů nemocenského pojištění, pro něž není obecně možné uložit pracovněprávní sankci. V případě, že by se jednalo o porušení této povinnosti zvlášť hrubým způsobem, je možné proti zaměstnanci postupovat formou výpovědi pracovního poměru dle § 52 písm. h) zákoníku práce.

¹³² viz § 363 odst. 1 zákoníku práce

zakazuje propuštění zaměstnankyně, i přestože nemůže sjednané pracovní povinnosti vykonávat, jelikož po nástupu do zaměstnání zjistí, že je těhotná.¹³³

Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství, i když nebylo dosud zjištěno a i když o něm při okamžitém zrušení pracovního poměru nevěděla ani zaměstnankyně. Okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné i tehdy, bude-li teprve dodatečně zjištěno, že zaměstnankyně byla v době řádného doručení okamžitého zrušení těhotná.¹³⁴ Pro doplnění je nutné uvést, že žádný právní předpis nestanoví ženě povinnost, dokdy musí sdělit zaměstnavateli, že je těhotná. Uvedený zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru představuje dle některých autorů¹³⁵ vyšší standard ochrany zaměstnaných těhotných žen. Jinak v případech, kdy jsou u těhotné zaměstnankyně dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, je možné dát zaměstnankyni výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce s odkazem na výjimku ze zákazu výpovědi dle § 54 písm. c) zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době dle § 66 zákoníku práce.

Mateřská a rodičovská dovolená je upravena v ustanovení § 195 a násl. zákoníku práce. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Dřívější nástup mateřské dovolené je možný, avšak nejdříve od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Z obecně stanovené délky mateřské dovolené jsou stanoveny tyto výjimky.¹³⁶

- a) vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, mateřská dovolená jí přísluší ode dne jejího nástupu do uplynutí doby 28, resp. 37 týdnů,

¹³³ BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce a mzda*. 2008, č. 4, s. 15 an.

¹³⁴ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹³⁵ např. Eva Janečková in JANEČKOVÁ, Eva. Postavení těhotných žen v pracovním právu. *Řízení školy*. 2013, č. 1, s. 11 an.

¹³⁶ HROUZKOVÁ, Věra. Matky na mateřské a rodičovské dovolené. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2005, č. 8, s. 24 an. – pozn. upraveno dle současného znění zákoníku práce

- b) vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, mateřská dovolená jí přísluší ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která zároveň porodila dvě nebo více dětí,
- c) narodí-li se dítě mrtvé, mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 14 týdnů,
- d) mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni i při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítěte, jehož matka zemřela; v těchto případech činí délka mateřské dovolené 22 týdnů ode dne převzetí dítěte do péče a převzala-li žena dvě nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku,
- e) zemře-li dítě v době, kdy zaměstnankyně již mateřskou dovolenou čerpá, mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

K přerušení mateřské dovolené dochází ze dvou zákonem stanovených důvodů:

- a. bylo-li dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně zatím nastoupí do práce; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let,¹³⁷
- b. jestliže se zaměstnankyně přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů; mateřská dovolená nepřísluší po dobu, po kterou o dítě nepečuje.¹³⁸

¹³⁷ pozn.: Nástupem do práce se mateřská dovolená zaměstnankyně, resp. rodičovská dovolená zaměstnance nekrátí, v případě opětovného převzetí dítěte z ústavu do vlastní péče se pokryje zbývající část délky mateřské (rodičovské) dovolené.

¹³⁸ pozn.: V tomto případě nárok zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nebo zaměstnance na rodičovskou dovolenou za dobu, kdy o dítě nepečují, tzv. „propadne“.

V případech, kdy jsou u zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo u zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, není možné dát zaměstnankyni nebo zaměstnanci vedle okamžitého zrušení pracovního poměru ani výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Oproti situaci, kdy jde o těhotnou zaměstnankyni či zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou dle § 196 zákoníku práce, se v případě mateřské dovolené jedná o výjimku ze zákazu výpovědi dle § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce s odkazem na § 54 písm. c) věta před středníkem zákoníku práce.

Institut rodičovské dovolené je v základu zakotven v § 196 zákoníku práce. Jeho základním cílem je prohloubení péče o dítě. Na rozdíl od mateřské dovolené rodičovská dovolená přísluší oběma rodičům dítěte. Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Obdobně jako v případě mateřské dovolené, právo na rodičovskou dovolenou přísluší zaměstnanci i zaměstnankyni, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která předtím čerpala mateřskou dovolenou, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte. Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

Obdobně jako v případě mateřské dovolené, k přerušení rodičovské dovolené zaměstnance či zaměstnankyně dochází také ze zákonných důvodů, a to tehdy:

- bylo-li dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, nebo
- jestliže se zaměstnanec nebo zaměstnankyně přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů.

2.5 Povinnost zaměstnavatele projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovými organizacemi

Odborovými organizacemi se rozumí právnické osoby založené na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Jejich působnost v pracovněprávních vztazích je podrobněji upravena v ustanovení části dvanácté hlavy IV zákoníku práce. Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, na jehož základě má být rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem, je zaměstnavatel na základě ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce povinen předem projednat s odborovou organizací. Tato povinnost zaměstnavatele je dána i v případě, když zaměstnanec členem odborové organizace není. I když z použité zákonné formulace by se mohlo pozdávat, že jde o nějaké společné jednání zaměstnavatele a odborové organizace, ve skutečnosti jde jen o to, aby tento záměr zaměstnavatele byl odborové organizaci oznámen a tím jí zároveň byla dána možnost se (po vlastním projednání) k tomuto záměru vyjádřit (nebo nevyjádřit).¹³⁹ Vyslovené stanovisko odborové organizace k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele však není pro něj nijak závazné.

¹³⁹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Udělení souhlasu se považuje za určitou vyšší formu součinnosti odborové organizace a zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Zákon nevyžaduje, aby bylo sdělení odborové organizace odůvodněno. Souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 2 měsíců ode dne jeho udělení. Tato lhůta se počítá ode dne doručení souhlasu zaměstnavateli, jinak počínaje běžet dnem, kdy uplynula lhůta 15 dnů ode dne předložení žádosti o souhlas. Platnost souhlasu odborové organizace k rozvázání pracovního poměru s členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení je podmíněna tím, zda byla odborová organizace konkrétně seznámena se skutkově vymezeným důvodem, který zaměstnavatel použil.¹⁴⁰

Ustanovení § 61 odst. 2 věta druhá zákoníku práce stanoví zákonnou fikci udělení souhlasu odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. V případě, že odborová organizace výslovně odmítla udělit ke zrušení pracovního poměru se zaměstnancem okamžitým zrušením souhlas, je okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce však stanoví výjimku z uvedené neplatnosti: jsou-li ostatní podmínky okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu o neplatnost okamžitého zrušení shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je okamžité zrušení pracovního poměru platné. Jedná se o právní normu s právně neurčitou hypotézou, zákon zde nechává na úvaze soudu, aby v každém jednotlivém případě sám hypotézu právní normy vymezil dle okolností daného případu. Postupem podle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce však nelze ve smyslu stanoviska

¹⁴⁰ DOLEŽÍLEK, Jiří; HŮRKA, Petr; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *KWK – Zákoník práce, 3. vydání : Komentář k Zákonu zákoník práce (262/2006 Sb.)* [DVD]. Systém ASPI 13+, aktualizace dat do 10/2013. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012.

Nejvyššího soudu České republiky¹⁴¹ zhojit nedostatek zaměstnavatele spočívající v absenci žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborového orgánu k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 61 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁴¹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011 – právní věta rozsudku je upravena ve znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění. Právní věc byla Nejvyšším soudem České republiky posuzována podle ustanovení § 59 odst. 2, 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce účinného do 31. 12. 2006, neboť okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobkyni doručeno dne 27. 4. 2006.

3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance platí shodně jako v případě okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele, že se jedná o výjimečný způsob skončení pracovního poměru. Výjimečnost tohoto opatření – ačkoliv není výslovně zdůrazněna, jako je tomu u okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele – vyplývá z jeho okamžité účinnosti. Účelem tohoto způsobu skončení pracovního poměru zaměstnancem je umožnit zaměstnanci, aby se za situace, kdy po něm nelze spravedlivě požadovat, aby byl u zaměstnavatele nadále zaměstnán, mohl ze svého pracovního poměru okamžitě vyvázat. Je přitom nerozhodné, jakým způsobem byl jeho pracovní poměr založen.

Zákoník práce stanoví ve svém § 56 odst. 1 taxativním způsobem důvody, pro které může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvou případech:¹⁴²

- prvním případem (důvodem) je situace, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce,
- druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti (podle § 141 odst. 1 o splatnosti mzdy nebo platu).

¹⁴² JAKUBKA, Jaroslav; SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2012. Převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce. Stručný komentář. Shrnutí změn k 1. lednu 2012.* 8. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-709-6 – pozn.: úprava dle znění zákona č. 375/2011 Sb.

3.1 Z důvodu nemožnosti konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví

Základní podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dle 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je závěr znaleckého posudku, který výslovně stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Znalecký posudek, který by obsahoval závěr jiný, nelze pro tento rozvazovací zákonný důvod uplatnit. V tomto směru nepostačuje pouhý závěr o dlouhodobé či trvalé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci nebo prosté doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance. Místo lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb může být pracovní poměr okamžitým zrušením rozvázán i na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Základní náležitosti, resp. minimální obsah lékařského posudku je obsažen v bodě 9 přílohy 1 vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, která provádí ustanovení § 69 písm. a) až d) zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů. Lékařský posudek obsahuje vždy:

- a. identifikační údaje
 1. posuzované osoby v rozsahu jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince,
 2. poskytovatele, jehož jménem posuzující lékař lékařský posudek vydal, a to identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, adresa sídla nebo místa podnikání, razítko poskytovatele,
 3. lékaře, který posudek jménem poskytovatele vydal, a to jméno, popřípadě jména, příjmení a podpis lékaře,
 4. pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku,
- b. účel vydání posudku,
- c. posudkový závěr,

- d. poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání,
- e. datum vydání posudku,
- f. datum ukončení platnosti posudku, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis.

V praxi se vyskytly i případy, kdy lékař, který posuzoval zdravotní způsobilost zaměstnance, použil vzoru lékařského posudku, který v rozporu se zákonem nepočítá se závěrem, že zaměstnanec „nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví“. Nejvyšší soud České republiky se rozsudkem ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011, přiklonil k závěru, že tento nedostatek nemůže být na újmu práv zaměstnance, a tuto obsahovou vadu posudku je třeba odstranit výkladem.¹⁴³ Pro vydání lékařského posudku o způsobilosti zaměstnance k práci je povolán především lékař zajišťující pro zaměstnance závodní preventivní péči (závodní lékař); teprve nepůsobí-li u zaměstnavatele lékař závodní preventivní péče, přichází v úvahu lékař zvolený zaměstnancem.¹⁴⁴

K podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku o pracovní způsobilosti zaměstnance je dle § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, legitimována osoba posuzovaná nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti. Lhůta pro podání tohoto návrhu je 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání. Osoba, které uplatněním posudku vznikají práva nebo povinnosti a které byl posudek předán posuzovanou osobou, může návrh na přezkoumání lékařského posudku podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho předání. Návrh na přezkoumání lékařského posudku se podává u poskytovatele zdravotních služeb, který posudek vydal. Jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, zákon nepřiznává návrhu na přezkoumání lékařského posudku odkladný účinek.

¹⁴³ podrobnější rozbor rozhodnutí je obsažen např. in BUKOVJAN, Petr. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2013, č. 1, s. 48 an.

¹⁴⁴ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004

Poskytovatel zdravotních služeb, může následně sám o návrhu na přezkoumání lékařského posudku rozhodnout způsoby:

- a. návrh na přezkoumání odloží, jestliže byl návrh na přezkoumání lékařského posudku podán po uplynutí lhůty; tuto skutečnost písemně sdělí osobě, která návrh na přezkoumání lékařského posudku podala, a osobě, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, pokud je mu známa, a posuzované osobě, nejde-li o osoby, které návrh podaly (§ 46 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů),
- b. návrhu na přezkoumání v plném rozsahu vyhoví, napadený lékařský posudek bezodkladně zruší a na základě zjištěných skutečností, popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydá posudek nový (§ 46 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů), nebo
- c. návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu a postoupí do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení spis s návrhem na přezkoumání, včetně podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu (§ 46 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů).

Správním orgánem, který lékařský posudek následně přezkoumává, je správní úřad, který poskytovateli zdravotních služeb udělil oprávnění k jejímu poskytování. Ve smyslu ustanovení § 15 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů, se tímto správním úřadem rozumí:

- a) krajský úřad, v jehož správním obvodu je zdravotnické zařízení, v němž budou zdravotní služby poskytovány,
- b) Ministerstvo obrany nebo Ministerstvo spravedlnosti, jde-li o zdravotní služby poskytované ve zdravotnických zařízeních zřízených těmito ministerstvy, s výjimkou oprávnění podle § 16 odst. 2, nebo

- c) Ministerstvo vnitra, jde-li o zdravotní služby poskytované ve zdravotnických zařízeních zřízených tímto ministerstvem nebo ve zdravotnických zařízeních zřízených Úřadem pro zahraniční styky a informace nebo Bezpečnostní informační službou, s výjimkou oprávnění podle § 16 odst. 2.

Správní úřad se při svém rozhodování o odvolání proti lékařskému posudku řídí zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Návrh na přezkoumání lékařského posudku může dle ustanovení § 47 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, ve lhůtě 30 pracovních dnů ode dne doručení spisu s návrhem na přezkoumání lékařského posudku buď zamítnout a napadený lékařský posudek potvrdit, tento lékařský posudek zrušit a vrátit věc poskytovateli zdravotních služeb k vydání nového lékařského posudku nebo lékařský posudek pouze zrušit. Ve zvlášť odůvodněných případech lze prodloužit lhůtu k rozhodnutí správního orgánu o dalších 15 pracovních dnů.

Proti rozhodnutí správního úřadu se již nelze dále odvolat. Vzniká ovšem otázka, zdali má např. zaměstnanec právo se proti rozhodnutí správního úřadu bránit ještě soudní cestou, a to v režimu zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů. Dle ustanovení § 65 odst. 1 tohoto zákona se totiž ten, kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen přímo nebo v důsledku porušení svých práv v předcházejícím řízení úkonem správního orgánu, jímž se zakládají, mění, ruší nebo závazně určují jeho práva nebo povinnosti, může žalobou domáhat zrušení takového rozhodnutí, popřípadě vyslovení jeho nicotnosti, nestanoví-li soudní řád správní nebo zvláštní zákon jinak.¹⁴⁵

Problematika nejednotnosti závěrů Nejvyššího správního soudu o možnosti přezkumu rozhodnutí správního úřadu jako instanci rozhodující o návrhu na přezkum lékařského posudku byla zřejmě s konečnou platností vyřešena nálezem pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, které se usneslo na závěru, že posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale jde o odborné stanovisko

¹⁴⁵ BUKOVJAN, Petr. Soudní přezkum ve věci lékařského posudku. *Práce a mzda*. 2008, č. 6, s. 34 an.

lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Ten je pak teprve tím, kdo na podkladě zjištění a závěrů lékaře činí konkrétní úkony v rámci pracovněprávního vztahu, kterými zasahuje právní sféru zaměstnance. Podle názoru Ústavního soudu je posudek o zdravotním stavu souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod. Tato činnost nemá nic společného s výkladem obecné právní normy a její následnou aplikací na zjištěný faktický stav. Jako rozhodnutí lze posudek vnímat jen v nejobecnějším smyslu tohoto slova, tedy že lékař při posuzování zdravotního volí (rozhoduje) mezi tím, zda aktuální zdravotní stav zaměstnance umožňuje vykonávat dosavadní práci či nikoliv. Jinak platí, že o zdravotním stavu se nerozhoduje, ten se zjišťuje. Navíc zdravotní stav je nepochybně veličinou proměnnou. Tentýž závěr platí ohledně povahy přezkumu lékařského posudku. Ani tento přezkumný akt nezakládá, nemění, neruší ani závazně neurčuje práva či povinnosti ve smyslu § 65 odst. 1 soudního řádu správního. Ostatně tento přezkum se omezuje pouze na otázku správnosti, neboť jeho výsledkem může být buď potvrzení vydaného posudku, nebo jeho zrušení, nikoliv však jeho změna. Listinou garantované právo na soudní ochranu Ústavní soud vykládá materiálně, tedy v tom smyslu, že záleží na faktickém naplnění jeho obsahu, a je vedlejší, zda reálně je ochrana poskytována soudy na úseku soudnictví občanskoprávního či správního. Dobrodiní soudního přezkumu musí být nicméně zachováno. Jinými slovy, správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti.

Další významnou podmínkou pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je skutečnost, že zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci ve lhůtě 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku, podle kterého zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví, vykonávat jinou pro něho vhodnou práci. Zaměstnanec může takovou nabídku přijmout nebo ji odmítnout. Jestliže ji přijme a tato nová práce je pojmově zahrnuta ve sjednaném druhu práce, není třeba postupem dle § 40 odst. 1 zákoníku práce měnit pracovní smlouvu; bude-li se jednat o jinou práci, než jaká byla jako druh práce sjednána v pracovní smlouvě, je třeba v této části pracovní smlouvu

písemně změnit. Odmítne-li zaměstnanec výkon této jiné pro něho vhodné práce, nemůže pracovní poměr ukončit okamžitým zrušením podle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, ale zaměstnavatel je povinen jej přeložit na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.¹⁴⁶ Teprve v případě, že zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci nemá, může zaměstnanec skončit pracovní poměr okamžitým zrušením.

3.2 Z důvodu nevyplacení části mzdy nebo platu zaměstnavatelem

Pro tento důvod skončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance je podstatné to, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat¹⁴⁷, náhradu mzdy nebo platu nebo jejich část poté, co se staly splatnými, a to do 15ti dnů ode dne, kdy uplynulo období splatnosti. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce v této souvislosti přímo odkazuje na znění § 141 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví splatnost mzdy nebo platu. Mzda nebo plat jsou dle § 141 odst. 1 zákoníku práce splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Účelem tohoto ustanovení zákoníku práce je dle názoru Nejvyššího soudu České

¹⁴⁶ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁴⁷ pojmový rozdíl mezi mzdou a platem je odlišen § 109 zákoníku práce. Dle § 109 odst. 2 se mzdou rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Naproti tomu plat je dle § 109 odst. 3 zákoníku práce peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

republiky¹⁴⁸ zaměstnanci umožnit, aby mohl ihned (tj. bez nutnosti rozvažovat pracovní poměr výpovědí, případně bez nutnosti předem upozornit zaměstnavatele na to, že mu nebyla vyplacena splatná mzda nebo její část, aby tak zaměstnavateli "poskytl šanci pochybení napravit a mzdu doplatit") skončit takový pracovní poměr, v němž zaměstnavatel významným způsobem porušil svou povinnost uloženou ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu) a tuto svou povinnost nesplnil ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků. Nesplnil-li totiž zaměstnavatel - lhostejno z jakého důvodu - ani v dodatečné patnáctidenní lhůtě povinnost vyplatit zaměstnanci splatnou mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu) anebo některou jejich část, nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro takového zaměstnavatele, který tak významně porušil svou povinnost z pracovního poměru, nadále pracoval.

Do účinnosti tzv. velké novely zákoníku práce provedené v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ke které došlo 1. 1. 2012, obsahovalo ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce¹⁴⁹ jako určující událost pro běh patnáctidenní lhůty „termín splatnosti“. S tímto docházelo v praxi zejména u laické i odborné veřejnosti k výkladovým problémům, neboť pojem termín splatnosti byl velmi často z její strany ztotožňován s pojmem termínu výplaty. Nejednotnost ve výkladech pojmů termín splatnosti a termín výplaty mzdy byly v mezidobí odstraňovány výklady Nejvyššího soudu České republiky, který se přiklonil na stranu zaměstnavatelů a v rámci svého rozsudku ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, vyslovil dosud nepřekonaný názor, že pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části není rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení pracovního poměru váže § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku

¹⁴⁸ např. rozsudek ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009; naproti tomu účelem není postihnout pouze ty případy, kdy jde o zaměstnavatele "s platebními problémy či dokonce platební neschopností", kdy zaměstnanci z důvodu nevyplacení mzdy nebo její části "hrozí hmotná nouze" a je odůvodněna jeho "sociální obava z toho, že zaměstnavatel nebude poskytovat zajištění mzdou za vykonanou práci".

¹⁴⁹ účinností této novely nově § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

práce výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu § 141 odst. 1 zákoníku práce. Počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikne právo na mzdu nebo plat (jejich část).

Dle názoru autora této práce se jednalo o zcela legitimní výklad široké veřejnosti, která termín splatnosti mzdy a její výplaty dosud ztotožňovala. Termín výplaty mzdy je v praxi mezi zaměstnanci a zaměstnavateli stanoven zpravidla pracovní smlouvou s přihlédnutím k tomu, že zákoník práce ve svém § 141 odst. 1 stanovil pouze krajní časový limit, ve kterém lze termín výplaty mzdy nebo platu stanovit. Pojem termín výplaty mzdy byl také navíc do účinnosti tzv. velké novely zákoníku práce spojován pouze s možností jeho stanovení v rámci kolektivní smlouvy nebo jeho určení po projednání s odborovou organizací.¹⁵⁰ Mezi částí veřejnosti tak celkem logicky vzniklo přesvědčení, že termín výplaty mzdy a tudíž i termín její splatnosti lze stanovit individuálně v mezích § 141 odst. 1 zákoníku práce. Autor této práce, který patří k zastáncům uvedeného výkladu, argumentuje dále tím, že opačný výklad by v praxi umožnil některým zaměstnavatelům postupovat diskriminačně vůči svým zaměstnancům, kteří by se stali u něho z jakýchkoliv důvodů znelíbenými. Mohlo by tak docházet teoreticky i k situacím, kdy ačkoliv by byl výplatní termín sjednán počátkem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat, mzda nebo plat by byl zaměstnanci vyplacen až na konci 15denní lhůty po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci ve kterém zaměstnanci právo na mzdu nebo plat vzniklo. U některých zaměstnanců, jejichž domácnosti nedisponují většími finančními rezervami, by toto zpoždění výplaty o maximálně 46 kalendářních dnů, mohlo vést ke zbytečným existenčním potížím na jejich straně. Autor této práce se spolu s jinými autory¹⁵¹ přiklání k názoru, že kdyby bylo totiž záměrem zákonodárce stanovit jednoznačně, že mzda (plat) jsou splatné

¹⁵⁰ srov. znění § 141 odst. 3 zákoníku práce účinného do 31. 12. 2011: „Nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v odstavci 1 po projednání s odborovou organizací.“

¹⁵¹ např. B. Šubrt, P. Bukovjan in ŠUBRT, Bořivoj; BUKOVJAN, Petr. Vztah splatnosti mzdy (platu) a výplatního termínu. *Práce a mzda*. 2010, č. 12, s. 33 an.

zásadně až poslední den onoho následujícího měsíce, volil by přece formulaci zcela jinou a nenutil by zaměstnavatele k určení (sjednání) výplatního termínu.

Současný zákoník práce však připouští možnost sjednání splatnosti mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu individuálně odlišně od § 141 odst. 1 zákoníku práce. V tomto smyslu judikoval Nejvyšší soud České republiky svým rozsudkem ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011, že případě, že je splatnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu je upravena smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 2 odst. 2 zákoníku práce) jinak, než se uvádí v ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce, běh patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se neodvívá ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat anebo náhradu mzdy nebo platu, ale ode dne následujícího po uplynutí sjednané splatnosti mzdy nebo platu anebo náhrady mzdy nebo platu.

Účinností tzv. velké novely zákoníku práce došlo do jisté míry k odstranění výkladových problémů, když pojem „termín splatnosti“ byl nahrazen vhodnějším pojmem „období splatnosti“ v duchu konstantní judikatury Nejvyššího soudu České republiky. Současně je zavedena povinnost sjednání, stanovení nebo určení pravidelného termínu výplaty mzdy nebo platu nejen v kolektivní smlouvě¹⁵², ale také individuálně, a to v rámci období uvedeného v § 141 odst. 1 zákoníku práce. Novela dále zavedla případy zvláštní splatnosti mzdy upravené v § 141 odst. 4 a odst. 5 zákoníku práce – k § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se však dle své povahy vztahuje pouze splatnost mzdy dle § 141 odst. 4 zákoníku práce: zaměstnavatel je povinen

¹⁵² srov. § 141 odst. 3 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011: „Nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v odstavci 1 po projednání s odborovou organizací.“; pozn.: výklad k termínu splatnosti mzdy a výplaty mzdy viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1155/2002: „V případech, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, nastává splatnost mzdy dnem, který byl v rámci období uvedeného v ustanovení § 10 odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, ve znění zákona č. 217/2000 Sb., jako pravidelný termín výplaty mzdy sjednán v kolektivní smlouvě, popřípadě určen zaměstnavatelem po projednání s příslušným odborovým orgánem, nebyl-li předmětem ujednání obsaženého v kolektivní smlouvě.“

vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty; jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen mu vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dovolené.

Místo a dobu výplaty mzdy nebo platu upravuje § 142 zákoníku práce. Mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty nebo není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty. Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera¹⁵³ zaměstnance. Bude-li mzda vyplacena manželce zaměstnance bez písemného zmocnění, není nárok zaměstnance na mzdu uspokojen řádně, bez ohledu na to, zda se mzda následně dostala do dispoziční sféry zaměstnance a fakticky byla použita pro potřeby zaměstnance a jeho domácnosti.¹⁵⁴

Pro použití okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu daného mu § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, je rozhodující skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat, náhradu mzdy nebo platu nebo jejich část ani do 15ti dnů ode dne, kdy uplynulo období splatnosti. Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru práce je dán dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001, i tehdy, kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti. Z odůvodnění uvedeného rozsudku vyplývá, že jelikož důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je založen na marném uplynutí dodatečné lhůty 15

¹⁵³ dle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁴ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001

dnů po splatnosti mzdy nebo náhrady mzdy, nemůže být přihlédnuto k tomu, zda zaměstnavatel v době, kdy mu bylo doručeno okamžité zrušení, skutečně zaměstnanci dlužil splatnou mzdu nebo náhradu mzdy, neboť by to bylo v rozporu se zněním, smyslem a účelem ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce; pozdější plnění po marném uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy nebo náhrady mzdy ze strany zaměstnavatele by mohlo být zohledněno, jen kdyby to zákon stanovil, avšak taková právní úprava nebyla přijata. K uvedenému dni proto soud zkoumá jen to, zda nastala splatnost mzdy nebo náhrady mzdy, kterou měl zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci, a zda již (k tomuto dni) uplynula dodatečná lhůta 15 dnů po její splatnosti. K dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku na mzdu nebo náhradu mzdy po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva¹⁵⁵. V případě, že zaměstnanec zrušil se zaměstnavatelem podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě pracovní poměr proto, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti za více měsíců nebo jinak určených výplatních období, je důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru naplněn i tehdy, jestliže zaměstnavatel ve skutečnosti nevyplatil zaměstnanci do 15 dnů po uplynutí splatnosti mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) pouze za jeden z těchto více měsíců nebo jinak určených výplatních období.¹⁵⁶

Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je dán i tehdy, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci v rozporu s jeho žádostí nepoukáže mzdu nebo její část na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva ani do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty mzdy nebo jiného písemného sjednaného termínu.¹⁵⁷

¹⁵⁵ dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 5. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99, není chování směřující k zákonem předpokládanému výsledku zneužitím výkonu práva i v případě, je-li jeho vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu; za zneužití výkonu práva lze považovat pouze takové chování, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž, které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit újmu jinému účastníku.

¹⁵⁶ viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004

¹⁵⁷ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004

V praxi byl soudy řešen i případ, kdy si zaměstnanec skončil svůj pracovní poměr u zaměstnavatele okamžitým zrušením z důvodu toho, že mu zaměstnavatel nevyplatil prémie a osobní ohodnocení spolu se mzdou ve lhůtě její splatnosti. Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010, rozhodl, že takové okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. V rámci rozsudku vyslovil právní názor, že okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je neplatné, nevyplatil-li zaměstnavatel, který je schopen plnit své závazky, mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen proto, že zaměstnanci taková práva nenáleží, ledaže by šlo jen o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží. Z odůvodnění rozsudku dále vyplývá, že naproti smyslu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce institut okamžitého zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu není (a nemůže být) právním prostředkem pro řešení sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o to, zda zaměstnanci náleží mzda nebo plat (náhrada mzdy nebo platu) anebo jejich části. Vznikne-li v pracovním poměru spor o to, zda zaměstnanec má právo na mzdu (plat) nebo jejich části (jednotlivé složky), popřípadě právo na náhradu mzdy (platu), musí být řešen k tomu určenými právními prostředky, včetně podáním žaloby u soudu o zaplacení mzdy (platu) nebo jejich části anebo náhradu mzdy (platu). Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce jako uplatnění sankce za porušení povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu) je na místě teprve tehdy, není-li tu spor o právo a není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu (plat) nebo jakoukoliv část mzdy (platu) anebo právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu).

Vyskytnul se však v praxi také případ, kdy došlo k nevyplacení části mzdy zaměstnanci v důsledku chyby mzdové účtárny zaměstnavatele. Z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010, plyne, že pokud zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady

mzdy nebo náhrady platu, důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru není dán, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce není (a nemůže být) právním prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu. Nelze považovat za odpovídající ustáleným dobrým mravům ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, aby s každou takovou zřejmou nesprávností byly bez dalšího spojovány pro zaměstnavatele nepříznivé právní následky, aniž by zaměstnavateli byla poskytnuta (reálná) možnost chybu, omyl nebo jinou zřejmou nesprávnost odstranit a poškození (či zvýhodnění) zaměstnance tím vzniklé odčinit.¹⁵⁸

Pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu nevyplacení náhrady mzdy nelze rozvázat, není-li ještě rozhodnuto o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V takovém případě se zaměstnanec může domáhat dospělých nároků na náhradu mzdy pouze žalobou.¹⁵⁹

3.3 Nároky vzniklé zaměstnanci z platného rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

Nároky, které zaměstnanci vznikají v souvislosti s platným skončením jeho pracovního poměru okamžitým zrušením lze rozdělit na:

- a) nároky zaměstnance vzniklé obecně v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru,
- b) nároky zaměstnance vzniklé výlučně na základě okamžitého zrušení pracovního poměru z jeho strany.

¹⁵⁸ podrobný rozbor posledních dvou rozhodnutí in BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. *Práce a mzda*. 2012, č. 3, s. 45 an.

¹⁵⁹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3639/2011 – podrobný rozbor rozhodnutí in BUKOVJAN, Petr. Neplatné rozvázání pracovního poměru a náhrada mzdy. *Práce a mzda*. 2013, č. 3, s. 42 an.

3.3.1 Nároky zaměstnance vzniklé obecně při skončení pracovního poměru

Mzda nebo plat, na který zaměstnanci vzniklo právo

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, a to v den skončení pracovního poměru. Podmínkou této povinnosti zaměstnavatele je žádost zaměstnance o výplatu.¹⁶⁰ Forma této žádosti není zákoníkem práce přímo určena. Uvedené právo zaměstnance je však do jisté míry limitováno technikou výpočtu mezd nebo platů zaměstnavatele, neboť pokud technika neumožňuje výplatu mezd nebo platů v den skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou

Zaměstnanci přísluší v souvislosti se skončením pracovního poměru dle § 222 odst. 2 zákoníku práce také náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou za předpokladu, že mu právo na dovolenou s odkazem na ustanovení §§ 212 až 215 zákoníku práce vzniklo. Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje ve výši průměrného výdělku. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný měsíční výdělek. Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel na základě ustanovení § 353 a násl. zákoníku práce z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. V případě, že není v zákoníku práce uvedeno jinak, rozumí se rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

Potvrzení o zaměstnání a o výši průměrného výdělku zaměstnance

¹⁶⁰ viz § 141 odst. 5 zákoníku práce

Při skončení pracovního poměru zaměstnance je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení jakéhokoliv základního pracovněprávního vztahu, bez ohledu na skutečnost, že byl založen pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Ačkoliv je ustanovení § 313 zákoníku práce koncipováno jako stanovení povinnosti zaměstnavatele, představuje současně právo zaměstnance na to, aby mu zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání vydal. Potvrzení o zaměstnání je totiž nezřídka vyžadováno u dalšího zaměstnavatele zaměstnance v souvislosti se zahájením jeho dalšího pracovního poměru. Nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, odpovídá mu za škodu tím vzniklou podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.¹⁶¹

Náležitosti potvrzení o zaměstnání uvádí ustanovení § 313 odst. 1 zákoníku práce taxativně:

- a. údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- b. druh konaných prací,
- c. dosaženou kvalifikaci,
- d. odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- e. zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- f. údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

¹⁶¹ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 – pozn.: právní věta upravena dle současného znění zákoníku práce

Z rozhodovací praxe soudů¹⁶² plyne povinnost bývalého zaměstnavatele uvádět v potvrzení o zaměstnání pouze skutečnosti stanovené právním předpisem; uvede-li do potvrzení o zaměstnání údaje nad zákonem obligatorně stanovený rámec a zaměstnanec s tím nesouhlasí, je třeba žalobě na vypuštění tohoto údaje vyhovět. Je-li zaměstnanec s uvedením dalšího údaje nad obligatorně stanovený rámec srozuměn, a nepožaduje jeho vypuštění, může se domáhat přiměřené úpravy potvrzení o zaměstnání a požadovat, aby nesprávný obsah uváděné informace byl změněn tak, aby sporný údaj odpovídal skutečnosti.

Povinnost zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání se vztahuje pouze k zaměstnanci, splněním této povinnosti tedy není jeho vydání jiné osobě odlišné od zaměstnance. Žádná součinnost zaměstnance při vydání potvrzení o zaměstnání zaměstnavatelem není zákonem vyžadována. Zaměstnanec se může v případě, že nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání, domáhat se u soudu do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dozvěděl, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně potvrzení o zaměstnání upravit. Pouhá námitka proti obsahu potvrzení, byť tato byla vyjádřena v rámci jiného sporu, nemá dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 870/2002, na běh prekluzivní lhůty k uplatnění práva na úpravu potvrzení o zaměstnání žádný vliv.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel dále dle § 313 odst. 2 zákoníku práce povinen v odděleném potvrzení uvést údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti¹⁶³. Rovněž i zde odpovídá zaměstnavatel v případě nesplnění této povinnosti dle § 265 odst. 2 zákoníku práce za škodu vzniklou zaměstnanci v souvislosti s neposkytnutím podpory v nezaměstnanosti z důvodu, že mu potvrzení nebylo zaměstnavatelem i přes výslovnou žádost zaměstnance vystaveno.

¹⁶² rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004

¹⁶³ § 39 až § 57 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Posudek o pracovní činnosti zaměstnance

Další z povinností zaměstnavatele na jedné straně a oprávnění zaměstnance na straně druhé je vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) zaměstnance. Tato povinnost zaměstnavatele je na rozdíl od povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání podmíněna žádostí zaměstnance. V takovém případě je zaměstnavatel povinen posudek o pracovní činnosti vydat do 15 dnů ode dne žádosti. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost do 15 dnů posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), i když zaměstnanec o vydání požádal až po skončení (rozházání) jejich pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance představovalo výkon práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 občanského zákoníku.¹⁶⁴

Dle § 314 odst. 1 zákoníku práce se pracovním posudkem rozumí veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.¹⁶⁵ Povinnost

¹⁶⁴ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002 – pozn.: právní věta upravena dle současného znění zákoníku práce, srov. § 4 zákoníku práce

¹⁶⁵ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 – pozn.: právní věta rozsudku obsahuje místo slovního spojení „dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ původní pojmosloví „dodržování pracovní kázně“

zaměstnavatele není přitom jakkoliv vázána součinnost zaměstnance při vypracování tohoto posudku a při seznamování zaměstnance s jeho obsahem.

Stejně informace, jako tvoří obsah pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn podávat i jiným subjektům. I když to zákon nestanoví, může zaměstnavatel tyto informace podávat jen na žádost. Vyžaduje-li tento jiný subjekt informace v jiném (i větším) rozsahu, než jak vyplývá z § 314 odst. 1 zákoníku práce, může tak zaměstnavatel učinit jen se souhlasem zaměstnance. Bez souhlasu zaměstnance může takové informace poskytnout, jen stanoví-li tak zvláštní předpis.¹⁶⁶

Zaměstnanec se může shodně jako u potvrzení o zaměstnání v případě, že nesouhlasí s obsahem pracovního posudku, domáhat dle § 315 zákoníku práce u soudu do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dozvěděl, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně pracovní posudek upravit. Nebude-li zaměstnanec přijat do nového zaměstnání v důsledku nepravdivého pracovního posudku, odpovídá dřívější zaměstnavatel zaměstnanci za škodu mu tím způsobenou.

Ustanovení § 315 zákoníku práce sice výslovně neuvádí, že ochrana zaměstnance tam uvedená vztahuje také na poskytování informací jiným subjektům podle § 314 odst. 2 zákoníku práce, z povahy těchto informací a jejich zařazení v zákoníku práce lze dovodit, že ochrana podle § 315 zákoníku práce se vztahuje i na informace poskytované jiným subjektům podle § 314 odst. 2 zákoníku práce. Jinak by se zaměstnanec nepochybně mohl ochrany svých práv domáhat podle ustanovení § 13-16 občanského zákoníku.¹⁶⁷

Pro nárok zaměstnance na vydání potvrzení o zaměstnání a nárok na pracovní posudek shodně platí, že povinnost organizace vydat pracovníkovi při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání a posudek o jeho pracovní činnosti nezávisí

¹⁶⁶ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁶⁷ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

na výsledku občanského soudního řízení o neplatnost skončení pracovního poměru, nýbrž jen na skončení pracovního poměru.¹⁶⁸

3.3.2 Nároky zaměstnance spojené výlučně s okamžitým zrušením pracovního poměru

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší dle § 56 odst. 2 zákoníku práce od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem nesjednali delší výpovědní dobu, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za 2 měsíce. Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje ve výši průměrného výdělku. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný měsíční výdělek. Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel na základě ustanovení § 353 a násl. zákoníku práce z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. V případě, že není v zákoníku práce uvedeno jinak, rozumí se rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

Právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu v případě skončení pracovního poměru okamžitým zrušením z jeho strany nově nahradilo s účinností od 1. 1. 2012 na základě tzv. velké novely zákoníku práce dříve stanovené právo zaměstnance na odstupné dle § 67 odst. 1 zákoníku práce ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Z důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým byl zákoník práce novelizován, plyne, že cílem zákonodárce bylo do budoucna přiznat právo na odstupné pouze v případech rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele, a to jako finanční kompenzaci za ztrátu zaměstnání. Z hlediska zaměstnavatele představuje tato změna úsporu finančních prostředků. Rozdílné posuzování odstupného a náhrady mzdy či platu význam též z hlediska daňového - na rozdíl od odstupného se z náhrady mzdy nejenom sráží záloha na daň z příjmů fyzických osob, ale tato se zahrnuje do vyměřovacího základu jak pro odvod pojistného

¹⁶⁸ srov. též např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 8. 1981, sp. zn. 6 Cz 49/81

na všeobecné (veřejné) zdravotní pojištění, tak pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.¹⁶⁹

Právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu vzniká pouze v případě, že bylo jím provedené okamžité zrušení pracovního poměru učiněno platným způsobem. Za platné se považuje každé okamžité zrušení pracovního poměru, které nebylo prohlášeno (určeno) za neplatné pravomocným rozhodnutím soudu, vydaným v občanském soudním řízení o žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podané podle § 72 zákoníku práce.¹⁷⁰ V případě, že neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance není soudem na základě podané žaloby zaměstnavatele přezkoumávána, je okamžité zrušení pracovního poměru rozhodující pro vznik práva zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Náhrada mzdy nebo platu je splatná spolu s běžnou mzdou nebo platem dle § 141 odst. 1 zákoníku práce, nebyl-li mezi účastníky individuálně sjednán jiný termín splatnosti mzdy nebo platu. Její výplata přitom připadne na den, který je jako termín výplaty mezi stranami stanoven dle § 141 odst. 3 zákoníku práce. Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen dle § 144 zákoníku práce s odkazem na § 141 odst. 5 zákoníku práce zaměstnanci na jeho žádost náhradu mzdy nebo platu, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je zaměstnavatel povinen mu vyplatit tuto náhradu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel je přitom dále povinen náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci vyplatit i v případě probíhajícího sporu o platnost rozvázání pracovního poměru. Teprve v případě, že bude pravomocným rozsudkem soudu rozhodnuto, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je neplatné, je

¹⁶⁹ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – IV. část. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2006, č. 11, s. 6 an.

¹⁷⁰ srov. BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2; dle rozsudku Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 10. 1. 2007, sp. zn. 3 Ads 104/2005, lze za neplatné považovat okamžité zrušení pracovního poměru jen tehdy, jestliže soud žalobě na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru vyhověl. Skončilo-li řízení před soudem jinak (např. zamítnutím žaloby nebo zastavením řízení po zpětvzetí žaloby), je okamžité zrušení pracovního poměru platným důvodem jeho rozvázání.

zaměstnanec povinen náhradu mzdy nebo platu vrátit. V takovém případě by se jednalo o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance, neboť by šlo o plnění získané bez právního důvodu.

4. Lhůty pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru

Dodržení lhůt pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru představují vedle formálních a věcných náležitostí další významnou podmínku jeho platnosti. Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jsou obsaženy v § 58 zákoníku práce, v případě zaměstnance jsou lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru z jeho strany uvedeny v § 59 zákoníku práce.

Ve stanovených zákonných lhůtách musí zaměstnavatel i zaměstnanec okamžité zrušení pracovního poměru řádně doručit druhému účastníku pracovněprávního vztahu, jinak právo zaměstnavatele nebo zaměstnance zaniká. Prekluzivní charakter těchto lhůt neplyne přímo z ustanovení §§ 58 a 59 zákoníku práce, proto jej zákonodárce výslovně stanoví odděleně v § 330 zákoníku práce. V případě sporu soud k zániku práva, které bylo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud z úřední povinnosti, tedy i tehdy, když to účastník řízení nenamítne. Uplynutím těchto lhůt tedy zaniká jakkoliv možnost rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením a to i v případě, že by jinak všechny zákonné podmínky byly splněny. Je však na místě připomenout, že případnou neplatnost okamžitého zrušení doručeného druhému účastníku po uplynutí zákonné lhůty může vždy prohlásit pouze soud v rámci rozhodování o neplatnosti tohoto učiněného právního úkonu.

Pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru rozeznává zákoník práce obecně 2 druhy lhůt:

- a) subjektivní – 2 měsíce, počíná běžet od okamžiku, kdy se oprávněný účastník pracovněprávního vztahu o důvodech okamžitého zrušení dozvěděl nebo získal vědomost o skutečnostech, s nimiž zákon možnost okamžitého zrušení pracovního poměru spojuje; znalost oprávněného se posuzuje objektivně s ohledem na všechny okolnosti případu,

- b) objektivní – 1 rok, počíná běžet od okamžiku, kdy vznikl důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nebo nastala skutečnost, která může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.

4.1 Lhůty pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Ustanovení § 58 zákoníku práce stanoví speciálně počátek běhu subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci: pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr¹⁷¹, může dát zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl. Dvouměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce nezačíná běžet až ode dne, kdy organizace důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zjistila, ale již ode dne, kdy získala vědomost (dověděla se), že se pracovník dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.¹⁷²

V případě porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině začne běžet subjektivní lhůta v délce 2 měsíců vždy ode dne návratu zaměstnance z ciziny. Možnost zaměstnavatele platně skončit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením je však dána nejpozději do 1 roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.¹⁷³ K uplynutí jednorocní objektivní lhůty pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením je přitom zcela nerozhodné, zda došlo současně k běhu lhůty subjektivní.

¹⁷¹ z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem

¹⁷² rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96 - pozn.: právní věta upravena dle současného znění zákoníku práce

¹⁷³ srov. § 58 odst. 1 zákoníku práce druhá část souvětí

Dvouměsíční subjektivní lhůta, během které musí být okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci dáno (a tedy způsobem předepsaným v ustanoveních § 334 a následujících zákoníku práce doručeno), slouží zaměstnavateli také k tomu, aby mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil svoji povinnost a zda šlo o porušení nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem), a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru. K okamžitému zrušení by zaměstnavatel neměl proto přistupovat jen na základě pouhého podezření ze skutků zakládajících důvod k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru. Nelze dovozovat, že by zmíněná lhůta začala běžet již na základě předpokladu (jakkoli by byl pravděpodobný), že důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvouměsíční subjektivní lhůta začíná plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl.¹⁷⁴

V praxi se objevila otázka posouzení počátku běhu subjektivní lhůty zaměstnavatele v případech soustavného neplnění (porušování) povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 8. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2339/2010, bylo judikováno, že spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neplnění pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, dvouměsíční lhůta uvedená v § 58 odst. 1 zákoníku práce neskončí dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Nejvyšší soud České republiky¹⁷⁵ rozhodoval například také v případě důvodu spočívajícího v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnancem. I v tomto případě neskončí subjektivní dvouměsíční lhůta k tomuto zrušovacímu projevu vůle dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním zameškání práce.

¹⁷⁴ BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2008, č. 4, s. 25 an.; rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 3. 1998, sp. zn. 2 Cdon 600/97

¹⁷⁵ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

Dle konstantní judikatury soudů¹⁷⁶ zaměstnavatel zjistí důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru teprve tehdy, jestliže tento důvod se dozví kterýkoliv její pracovník, jenž je pracovníkovi, který povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci porušil, služebně nadřízen a je tedy oprávněn tomuto podřízenému pracovníkovi ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny (ve smyslu ustanovení § 11 zákoníku práce). Jestliže se pracovník dopustil porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci společně se svým nadřízeným, nedozví se zaměstnavatel o porušení pracovní kázně tím, že se o něm dověděl tento nadřízený pracovník, ale teprve tehdy, když se o tomto porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci dověděl jiným způsobem.¹⁷⁷ Za takové společné jednání může být přitom považováno dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007, jen takové porušení pracovních povinností nadřízeného vedoucího zaměstnance, které má vnitřní (účelovou) souvislost s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci vytýkaným podřízenému zaměstnanci, tedy které sleduje společný (stejný) cíl, za jejich společné jednání a vést k závěru o tom, že jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jehož se dopustil zaměstnanec společně se svým nadřízeným.

K prodloužení subjektivní lhůty zaměstnavatele, respektive k obnovení jejího běhu dochází v případě předpokládaném ustanovením § 58 odst. 2 zákoníku práce. Jedná se o výjimku, kdy jsou skutečnosti nasvědčující porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu. V takovém případě lze okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Stalo-li se jednání

¹⁷⁶ např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 12. 1972, sp. zn. 5 Cz 37/72 – pozn.: právní věta upravena dle současného znění zákoníku práce, rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2. 11. 1993, sp. zn. 6 Cdo 28/92

¹⁷⁷ např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 8. 1978, sp. zn. 5 Cz 38/78, rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2. 11. 1993, sp. zn. 6 Cdo 28/92

zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci v průběhu lhůty dvou měsíců počítané ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zaměstnancem, předmětem šetření jiného orgánu, může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ještě do dvou měsíců, kdy se dověděl o výsledku tohoto šetření, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy k porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci došlo; to platí i tehdy, kdyby tímto šetřením nevyšly najevo žádné jiné skutečnosti, než které mu byly dosud známy.¹⁷⁸

Šetřením jiného orgánu se rozumí nejen provádění vyšetřovacích úkonů po zahájení trestního stíhání pracovníka (§ 160 a násl. trestního řádu), ale i postup orgánů činných v trestním řízení, jenž směřuje k prověření došlého oznámení o trestném činu, jakož i došlých podnětů k trestnímu stíhání (§ 158 odst. 3 trestního řádu).¹⁷⁹ Dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99, se "jiným orgánem" rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Za takový orgán nelze považovat organizační složku (útvár) zaměstnavatele, a to i kdyby šlo o takovou jeho část, jejímž úkolem podle vnitřních organizačních předpisů zaměstnavatele je provádět šetření o jednáních zaměstnanců, v nichž lze spatřovat porušení pracovní kázně, v jiných částech zaměstnavatele.

4.2 Lhůty pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Počátek subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru v případě zaměstnance do určité míry limitován dikcí ustanovení § 56 zákoníku práce, který stanoví důvody, pro které je možné pracovní poměr okamžitým zrušením skončit. V případě důvodu dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce může běh subjektivní lhůty nastoupit teprve tehdy, když uplyne zaměstnavateli patnáctidenní lhůta po předložení

¹⁷⁸ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003

¹⁷⁹ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 10. 1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92

posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb, podle kterého zaměstnanec nemůže bez vážného ohrožení svého zdraví konat dosavadní práci, k tomu, aby umožnil zaměstnanci výkon jiné pro něho vhodné práce. To platí i v případě, že zaměstnavatel dříve sdělí zaměstnanci, že mu umožní konat jinou vhodnou práci, nebo je zaměstnanci známo, že jinou vhodnou práci pro něj zaměstnavatel nemá. Je tomu tak proto, že až do uplynutí 15denní lhůty může zaměstnavatel své stanovisko změnit (případně jiné vhodné pracovní místo vytvořit) a že teprve uplynutím patnáctého dne od předložení příslušného lékařského posudku je napevno postaveno, zda jsou naplněny předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.¹⁸⁰

Počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).¹⁸¹ Subjektivní dvouměsíční lhůta zaměstnance pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením nemůže proto začít běžet dříve než 16. dnem po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat. Dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004, spatřuje-li zaměstnanec důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti za více měsíců nebo jinak určených výplatních období, dozví se zaměstnanec o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru pokaždé, kdy získá vědomost o tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) za jednotlivá výplatní období; v tomto případě je pro závěr, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo včasné, rozhodující, kdy získal vědomost (dověděl se), že mu zaměstnavatel za rozhodné výplatní období nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

Délka objektivní lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru je shodná jako v případě zaměstnavatele, tedy jednoletá. Počíná běžet okamžikem, kdy důvod

¹⁸⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁸¹ rozsudek Nejvyššího soud České republiky ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl¹⁸², a to zcela nezávisle na vědomí zaměstnance o existenci tohoto důvodu.

¹⁸² srov. § 59 zákoníku práce

5. K některým dalším otázkám okamžitého zrušení pracovního poměru

5.1 *Souběh výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru*

Zákoník práce ani jiný právní předpis možnost zrušení pracovního poměru okamžitě spolu s možností skončení pracovního poměru výpovědí výslovně neuvádí. Nicméně ze soudní judikatury¹⁸³ vyplývá, že souběh výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru je možný. Již po dobu několika desetiletí, od vydání rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 20. 10. 1966, sp. zn. 6 Co 417/66, se má za to, že není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce¹⁸⁴, popř. v průběhu výpovědní doby. Lze připustit, že po doručení výpovědi a v průběhu výpovědní lhůty může pracovník porušit pracovní kázeň¹⁸⁵ tak hrubě, že z důvodu udržení pracovní kázně v organizaci není možné jeho ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty. Přesto, že byl v rámci rozhodnutí důvod okamžitého zrušení spatřován v porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a současně byla výpověď zaměstnanci dána z důvodu tzv. organizačních změn zaměstnavatele, nebrání tento fakt tomu, že k okamžitému zrušení pracovního poměru lze po doručení výpovědi přistoupit obecně z jakéhokoliv důvodu předpokládaného zákoníkem práce. Při posuzování platnosti takového okamžitého zrušení pracovního poměru není přitom rozhodné, zda-li jej učinil zaměstnavatel nebo zaměstnanec.

Praxe zná i případy, kdy je výpověď z pracovního poměru doručena až po okamžitém zrušení pracovního poměru. Tato skutečnost však bez dalšího neznamena, že by byla uznána neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebo že by

¹⁸³ např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000 – „Zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují) rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.“

¹⁸⁴ dnes § 52 písm. c) zákoníku práce

¹⁸⁵ dnes povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci

výpovědi došlo k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. To zejména tehdy, jestliže je ve výpovědi uvedeno, že pracovní poměr skončí na jejím základě pouze v tom případě, když neskončí dříve v důsledku okamžitého zrušení pracovního poměru.¹⁸⁶ Účinky výpovědi tedy nastávají až poté, co se stane pravomocným rozsudek soudu, kterým bude okamžité zrušení pracovního poměru shledáno jako neplatné. V opačném případě se výpověď stává obsolentním právním úkonem. Pokud by snad pozdější právní úkon s tímž účelem měl být platný, mohlo by se tak stát pouze tehdy, jestliže by soud vyslovil neplatnost právního úkonu předchozího.

5.2 Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru

V praxi se odjakživa vyskytovaly případy, kdy zaměstnavatel zrušil okamžitě pracovní poměr se zaměstnancem a poté si věc rozmyslel a okamžitě zrušení pracovního poměru odvolal. V teorii i v praxi bylo také odjakživa jasno, že to prostě není možné. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru totiž takový poměr končí právě doručením písemně provedeného okamžitého zrušení pracovního poměru (protože jde o právní úkon směřující právě ke skončení pracovního poměru doručením jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi pracovního poměru). Pokud by tedy po nějaké době účastník, který okamžitě pracovní poměr zrušil, věc nějak přehodnotil a okamžitě zrušení pracovního poměru odvolal, bylo by to nutně právně neúčinné, protože pracovní poměr v mezidobí skončil.¹⁸⁷

Za jedno z nejvýznamnějších rozhodnutí své doby vztahující se k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru je třeba považovat rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96. Tímto rozsudkem totiž došlo k překonání dosavadní soudní praxe, která vykládala věc tak, že zrušil-li zaměstnavatel (tehdy ovšem organizace) pracovní poměr se zaměstnancem (pracovníkem) neplatně, může od tohoto svého projevu, tj. od svého neplatného úkonu ustoupit, jestliže jí zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnávala.¹⁸⁸ Dle uvedeného rozhodnutí

¹⁸⁶ srov. rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 2. 4. 1996, sp. zn. 49 C 437/94

¹⁸⁷ ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právník*. 1998, č. 8, s. 736 an.

¹⁸⁸ tamtéž

okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku, nemůže být tím, kdo je učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá dle tohoto soudního rozhodnutí jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (§ 259 zák. práce¹⁸⁹) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.

Někteří autoři¹⁹⁰ se shora uvedeným rozhodnutím Nejvyššího soudu České republiky polemizují. Odvolání (zrušení) pracovního poměru lze dle jejich názoru platně sjednat v dohodě o sporných nárocích i mimo soudní řízení s tím, že k této dohodě by mělo dojít před uplynutím prekluzivní lhůty pro možnost domáhat se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru u soudu.

Současná soudní judikatura¹⁹¹ však i přes odlišné názory některých autorů radí k možnostem ztráty účinků okamžitého zrušení pracovního poměru dohodu o narovnání mezi jejími účastníky ohledně sporného nároku (nárok žalobou u soudu uplatněné neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru) uzavřenou písemně jedině tehdy, kdyby se účastníci v průběhu soudního řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru (tj. v době od jeho zahájení do jeho pravomocného skončení) dohodli tak, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.

¹⁸⁹ zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného do 31. 12. 2006; nyní dle § 585 občanského zákoníku

¹⁹⁰ např. J. Zrůtký in ZRUTSKÝ, Jaromír. Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právní rádce*. 2001, č. 12. s. 29-30.

¹⁹¹ později dále také např. rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 24. 6. 2008, sp. zn. 6 Ads 54/2007

6. Neplatné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

Problematice neplatnosti rozvázání pracovního poměru je v zákoníku práce obecně věnován celý díl 9 hlavy IV, zahrnující ustanovení §§ 69 – 72. K okamžitému zrušení pracovního poměru se vztahují všechna zde obsažená ustanovení vyjma § 71, který upravuje zvláště neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatele je blíže rozvedena v § 69 zákoníku práce, ze strany zaměstnance pak v § 70. Ustanovení § 72 o možnosti dovolat se neplatnosti rozvázání pracovního poměru je pro zaměstnavatele i zaměstnance společné.

6.1 Absolutní a relativní neplatnost

Zákoník práce ve znění před novelou¹⁹² byl postaven na principu tzv. relativní neplatnosti. To znamenalo, že neplatné právní úkony byly považovány za platné, dokud je některá ze smluvních stran nenapadla u soudu a soud jí v tomto směru vyhověl. Tento koncept, ačkoliv sám o sobě představoval relativně vysokou flexibilitu pracovněprávních vztahů, způsoboval značnou nejistotu jejich účastníků a ne zcela naplňoval zásadu ochrany zaměstnance, jako slabší strany. Z těchto důvodů novela přinesla změnu a ve většině případů se nyní uplatňuje princip neplatnosti absolutní. V takovém případě soud musí k neplatnosti právního úkonu přihlídnout vždy automaticky, i bez návrhu účastníka soudního řízení.¹⁹³

Neplatnost absolutní se v případě okamžitého zrušení pracovního poměru odráží tehdy, nesplňuje-li tento právní úkon požadavky § 19 zákoníku práce¹⁹⁴. Jedná se o základní náležitosti právního úkonu. Podle § 20 odst. 1 zákoníku práce je neplatný

¹⁹² zákonem č. 365/2011 Sb., tj. do 31. 12. 2011

¹⁹³ RANDLOVÁ, Nataša; CHLADA, Ondřej. Změny v zákoníku práce od 1. 1. 2012, 1. část. *Účetnictví neziskového sektoru*. 2012, č. 7, s. 23 an.

¹⁹⁴ podrobněji viz kapitola 1.3.1. Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu

každý právní úkon, který není učiněn ve formě, jež je zákonem vyžadována¹⁹⁵, ledaže strany tuto vadu dodatečně odstraní. Jednostranné právní úkony jsou však dle § 20 odst. 3 zákoníku práce pro vadu formy právního úkonu neplatné vždy. Je proto třeba konstatovat, že vady formy okamžitého zrušení pracovního poměru jako jednostranného právního úkonu nelze dodatečně konvalidovat a proto se stává neplatným s účinky ex tunc a soud k jeho neplatnosti i bez návrhu přihlédne.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru v zásadě platí, že jeho neplatnost může být určena pouze soudním rozhodnutím. Proto je třeba, aby se osoba, které se tento právní úkon dotýká, jeho neplatnosti dovolala u soudu. Pokud by se tak nestalo, půjde o platné rozvázání pracovního poměru dokonce i tehdy, bude-li okamžité zrušení pracovního poměru postiženo vadou. Chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců (§ 75 zákoníku práce) podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný; nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru.¹⁹⁶

Z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009, vyplývají základní předpoklady, které musí být současně splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím určil (mohl určit) zaměstnancem nebo zaměstnavatelem požadovanou neplatnost právního úkonu: dovolání se neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením na straně jedné a včasné podání žaloby o určení neplatnosti takového právního úkonu na druhé straně. Neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru se lze přitom dovolat nejen před zahájením soudního řízení nebo v žalobě, ale i kdykoli v průběhu řízení, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí, samozřejmě jen tehdy, připouští-li to pravidla občanského soudního řízení. Neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto

¹⁹⁵ např. požadavek písemné formy okamžitého zrušení pracovního poměru je výslovně uveden v § 60 zákoníku práce

¹⁹⁶ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96

rozvázáním; nebyla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatněna ve stanovené lhůtě, právo zanikne a soud v tomto případě přihledne k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

Závěrem je třeba poznamenat, že dovolání se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, popřípadě uvedení důvodu neplatnosti představuje právo zaměstnavatele i zaměstnance, které závisí na jejich svobodné vůli projevené zejména v tom smyslu, zda mají zájem nadále setrvat v pracovněprávním vztahu či nikoliv.

6.2 Soudní ochrana

Právo zaměstnavatele i zaměstnance domáhat se neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením u soudu jednoznačně vyplývá z ustanovení § 72 zákoníku práce. Toto právo lze však u soudu uplatnit nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Nebude-li ve stanovené lhůtě právo domáhat se neplatnosti u soudu uplatněno, k jeho zániku dojde.¹⁹⁷ Spory o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru se projednávají a rozhodují u soudu v rámci občanského soudního řízení¹⁹⁸, postup soudu a účastníků je upraven v rámci příslušných ustanovení zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

6.2.1 Žaloba a její náležitosti

Neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením se lze u soudu domáhat pouze žalobou. Cílem žaloby je zahájit soudní řízení, na jehož základě bude okamžité zrušení pracovního poměru rozsudkem prohlášeno za neplatné. Žaloba musí směřovat proti okamžitému zrušení pracovního poměru jako celku, nepostačuje, domáhá-li se žalobce pouze neplatnosti důvodů, pro které byl pracovní poměr okamžitým zrušením rozvázán. Na základě žaloby o určení, že pracovní poměr trvá,

¹⁹⁷ srov. § 330 zákoníku práce

¹⁹⁸ srov. § 7 odst. 1 občanského soudního řádu

naproti tomu nelze posuzovat otázku platnosti rozvázání pracovního poměru; soud se v řízení omezí toliko na zjištění, zda existuje úkon způsobilý být ve smyslu ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce důvodem k rozvázání pracovního poměru.¹⁹⁹

Obecné náležitosti žaloby o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru jako soudního podání obsahuje § 42 občanského soudního řádu – zejména musí být patrné, kterému soudu je určena, kdo je činí, které věci se týká a co sleduje. Současně musí být podepsána a datována. Dle § 79 odst. 1 občanského soudního řádu musí žaloba dále obsahovat:

- a) jméno, příjmení, bydliště účastníku, popř. jejich rodná čísla, u právnických osob obchodní firmu nebo název a sídlo, popřípadě označení státu a příslušné organizační složky státu, která za stát před soudem vystupuje,
- b) označení zástupců, jsou-li účastníci zastoupeni,
- c) vylíčení rozhodujících skutečností,
- d) označení důkazů, kterých se žalobce dovolává.

Z tohoto návrhu (žaloby) musí být dále patrné, čeho se žalobce domáhá.

Žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podaná ve smyslu § 72 zákoníku práce není žalobou o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není dle § 80 písm. c) občanského soudního řádu. Naléhavý právní zájem na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru není třeba před soudem tvrdit a ani prokazovat.²⁰⁰ Přesto byl v praxi, jak vyplývá například z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010, nedostatek naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaným neúspěšně namítán. Z odůvodnění uvedeného rozsudku vyplývá, že určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením se lze domáhat žalobou dle § 80 písm. c) občanského soudního řádu v případě neplatného právního úkonu, kterým rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho

¹⁹⁹ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000

²⁰⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

zaměstnavatelem.²⁰¹ V takovém případě totiž nelze postupovat ve smyslu § 72 zákoníku práce.

Zákonná dvouměsíční lhůta pro podání žaloby o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru začíná vždy běžet ode dne, kterým měl pracovní poměr skončit. Běh dvouměsíční prekluzivní (propadné) lhůty uvedené v ustanovení § 72 zákoníku práce k podání žaloby o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezapočne dříve, než dojde k řádnému doručení tohoto zrušovacího projevu vůle druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu.²⁰² Jedná se o lhůtu hmotněprávní, což znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den této lhůty. Neuplatní-li se nárok včas, tj. aspoň v poslední den lhůty, rozvázání pracovního poměru se stane účinným. V takovém případě soud žalobu zamítne, i kdyby šlo skutečně o neplatný právní úkon. Soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu, a to ani formou předběžné otázky.²⁰³

Lhůta stanovená pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu dle § 72 zákoníku práce má prekluzivní charakter, což znamená, že pokud během této dvouměsíční lhůty nebylo právo uplatněno, zaniká. Oproti ostatním nárokům, které vyplývají z neplatného rozvázání pracovního poměru, tyto mohou být uplatněny v obecně stanovených (promlčecích) lhůtách.²⁰⁴ Ze soudní praxe²⁰⁵ vyplývá, že v případě, kdy zaměstnavatel nebo zaměstnanec uplatní neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením žalobou, která byla pravomocným rozhodnutím soudu odmítnuta,

²⁰¹ dále také např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009 - „Rozvázal-li pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, může se zaměstnanec žalobou podle ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. Nejde o žalobu podle ustanovení § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, otázkou platnosti rozvazovacího právního úkonu se soud může zabývat též jako otázkou předběžnou.“

²⁰² srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000

²⁰³ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 131/2003

²⁰⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří; HŮRKA, Petr; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *KWK – Zákoník práce, 3. vydání : Komentář k Zákonu zákoník práce (262/2006 Sb.)* [DVD]. Systém ASPI 13+, aktualizace dat do 10/2013. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012.

²⁰⁵ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1933/2006

nebo bylo-li pravomocným rozhodnutím soudu zastaveno řízení, které bylo před soudem zahájeno jejím podáním, nemá tato skutečnost pro běh lhůty uvedené v ustanovení § 72 zákoníku práce právní význam. Po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty tak dochází ke shodným právním následkům, jako kdyby k podání žaloby vůbec nedošlo.

6.2.2 Věcná a místní příslušnost soudu

Věcná a místní příslušnost soudu představují jedny ze základních podmínek řízení obecně, tedy i řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Ke zkoumání těchto podmínek přistupuje soud z úřední povinnosti.²⁰⁶ Pro uplatnění jakéhokoliv nároku v občanském soudním řízení obecně platí, že řízení se koná u toho soudu, který je věcně a místně příslušný. Dodržení obecných zákonných podmínek určení příslušnosti soudu představuje dle nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 30. 4. 2008, sp. zn. III. ÚS 2853/07, záruku toho, že nedojde k libovolnému určování příslušnosti soudu, jehož cílem by mohlo být ovlivnění výsledku soudního rozhodování. Tento ústavní imperativ jednak dotváří a upevňuje soudcovskou nezávislost, současně však pro každého účastníka řízení představuje ústavní záruku, že k rozhodování v jeho věci jsou povolány soudy a soudci podle předem stanovených pravidel tak, aby byla zachována zásada přidělování soudní agendy podle pevného rozvrhu práce, čímž je vyloučen výběr soudců a soudů „ad hoc“. Rozhodování každé věci příslušným (tedy zákonným) soudem a soudcem je tedy neopomenutelnou podmínkou spravedlivého procesu.

Ustanovení § 11 odst. 1 občanského soudního řádu obsahuje základní kritéria pro posouzení, který ze soudů soudní soustavy se začne žalobou na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zabývat v prvním stupni. Protože podmínky pro určení místní a věcné příslušnosti se mohou v čase měnit, vychází zákonná úprava při stanovení příslušnosti soudu ze zásady tzv. perpetuatio fori. Tato zásada vyjadřuje, že místní a věcná příslušnost jako podmínky řízení se posuzují podle okolností, které jsou

²⁰⁶ srov. § 103 občanského soudního řádu

v den zahájení řízení, tj. v den podání žaloby u soudu.²⁰⁷ Věcně a místně příslušným je vždy také soud, jehož příslušnost již není možné podle zákona zkoumat nebo jehož příslušnost byla určena pravomocným rozhodnutím příslušného soudu. Mezi taková rozhodnutí lze zahrnout i určení místní příslušnosti soudu Nejvyšším soudem České republiky na základě § 11 odst. 3 občanského soudního řádu. K tomu dochází ze zákona v případech, kdy věc patří do jurisdikce soudů České republiky a současně úplně chybějí podmínky místní příslušnosti nebo je nelze zjistit²⁰⁸.

O rozhodování o místní příslušnosti dochází dále v případech, kdy soud, kterému byla žaloba na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru doručena, věc neprojednává a ani nerozhodne. V takovém případě se jedná o rozhodování o přikázání (delegaci) věci jinému soudu. Ustanovení § 12 občanského soudního řádu rozeznává:

- a) delegaci nutnou, a
- b) delegaci vhodnou.

K delegaci nutné dochází dle § 12 odst. 1 občanského soudního řádu tehdy, nemůže-li příslušný soud o věci jednat, protože jeho soudci jsou vyloučeni. Mezi důvody vyloučení soudců a přísedících zákon zahrnuje:

- existenci důvodu pochybovat o jejich nepodjatosti, se zřetelem na jejich poměr k věci, k účastníkům nebo k jejich zástupcům²⁰⁹; dle § 15a odst. 2 občanského

²⁰⁷ DRÁPAL, Ljubomír; BUREŠ, Jaroslav a kolektiv. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009. 1600 s. ISBN 978-80-7400-107-9.

²⁰⁸ např., kdy občan je hlášen k trvalému pobytu v sídle obecního úřadu a nemá faktické bydliště nebo toto bydliště nelze zjistit, nebo adresa trvalého pobytu občana již neexistuje a jiné jeho bydliště není známé.

²⁰⁹ pozn. pro určení podjatosti soudce nebo přísedícího postačuje existence okolnosti, na základě které lze mít pochybnost o jejich nepodjatosti – viz např. náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 27. 11. 1996, sp. zn. I. ÚS 167/94, náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 7. 3. 2007, sp. zn. I. ÚS 722/05: „Podmínka § 14 odst. 1 o. s. ř. zakládá vyloučení soudců z projednávání a rozhodování věci nikoli pouze pro jejich skutečně prokázanou podjatost, ale již tehdy, jestliže „lze mít pochybnost o jejich nepodjatosti“. Nejde tudíž pouze o hodnocení subjektivního pocitu soudkyně, zda se cítí nebo necítí být podjatá, anebo hodnocení osobního vztahu k účastníkům řízení, ale o objektivní úvahu, zda - s ohledem na okolnosti případu - lze mít za to, že by soudce podjatý mohl být.“; náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 3. 7. 2001, sp. zn. II. ÚS 105/01, náleží Ústavního soudu České republiky ze dne

soudního řádu je účastník povinen námitku podjatosti soudce nebo přisedícího uplatnit nejpozději při prvním jednání, kterého se účastnil soudce nebo přisedící, o jehož vyloučení jde, popřípadě do 15 dnů poté, co se o důvodu vyloučení soudce nebo přisedícího dozvěděl; později lze námitku podjatosti pouze tehdy, jestliže nebyl účastník soudem poučen o svém právu vyjádřit se k osobám soudců nebo přisedících,

- projednávání nebo rozhodování věci soudci vyššího stupně, kteří věc již projednávali nebo rozhodovali u soudu nižšího stupně, a naopak,²¹⁰
- projednávání nebo rozhodování věci o žalobě pro zmatečnost soudci, kteří žalobou napadené rozhodnutí vydali nebo věc projednávali,
- soudci nebo přisedící se dozví o skutečnosti, pro kterou jsou vyloučeni,
- bylo rozhodnuto, že soudce nebo přisedící je vyloučen,
- odvolacím nebo dovolacím soudem anebo na základě žaloby pro zmatečnost bylo původní rozhodnutí zrušeno proto, že ve věci rozhodoval vyloučený soudce (přisedící), nebo nařídil-li odvolací nebo dovolací soud, aby věc v dalším řízení projednal a rozhodl jiný senát (samosoudce).

Delegace vhodná je výjimkou z ústavně zaručené zásady, že nikdo nemůže být odňat svému zákonnému soudci, a proto k ní lze přistoupit pouze v těch ojedinělých případech, v nichž by projednání věci jiným než (dosud) místně příslušným soudem znamenalo z komplexního pohledu hospodárnější, rychlejší či po skutkové stránce

7. 3. 2007, sp. zn. I. ÚS 722/05: „Subjektivní hledisko účastníků řízení o podjatosti může být podnětem k jejímu zkoumání, rozhodování o této otázce se však musí dít výlučně na základě hlediska objektivního. To znamená, že otázka podjatosti nemůže být postavena nikdy zcela najisto; nelze ovšem vycházet pouze ze subjektivních pochybností osob zúčastněných na řízení, nýbrž i z hmotněprávního rozboru skutečností, které k těmto pochybnostem vedou.“

²¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 7. 2000, sp. zn. 26 Cdo 74/99: „Pojem „rozhodování“ ve smyslu ustanovení § 14 odst. 2 o. s. ř. nelze ztotožňovat jen s rozhodováním ve věci. Soudce podle tohoto ustanovení vyloučený je ten, který procesně působil v řízení u soudu nižšího stupně v takovém kvalitativním a kvantitativním rozsahu, kdy již získal o věci vědomost té povahy, jež vyvolává pochybnost o vnitřní nezávislosti soudních instancí, o legalitě aplikovaných poznatků a ve svých důsledcích i pochybnost o soudcově nestrannosti.“

spolehlivější a důkladnější posouzení věci.²¹¹ Podle konstantní judikatury Ústavního soudu České republiky²¹² je předpokladem přikázání věci z důvodu vhodnosti podle ustanovení § 12 odst. 2 občanského soudního řádu je (typicky) existence okolností, jež umožňují hospodárnější a rychlejší projednání věci. Přitom je však třeba mít na zřeteli, že obecná místní příslušnost soudu, který má věc projednat, je zásadou základní, a případná delegace příslušnosti jinému soudu je toliko výjimkou z této zásady, kterou je třeba - jako výjimku - vykládat restriktivně. Pokud soud přikáže věc jinému soudu podle § 12 odst. 2 občanského soudního řádu, aniž by pro takové rozhodnutí byly splněny podmínky, poruší tím ústavně zaručené právo zakotvené v článku 38 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle kterého nikdo nesmí být odňat svému zákonnému soudci.

O přikázání (delegaci) věci rozhoduje ve smyslu ustanovení § 12 odst. 3 občanského soudního řádu soud, který je nejbližše společně nadřízen příslušnému soudu a soudu, jemuž má být věc přikázána. Účastníci mají právo se vyjádřit k tomu, kterému soudu má být věc přikázána, a v případě delegace vhodné též k důvodu, pro který by věc měla být přikázána. Příslušný krajský soud bude jako soud nejbližše společně nadřízeným okresním soudům, pokud příslušný soud i soud, jemuž má být věc přikázána, spadají do jeho obvodu dle přílohy č. 2 k zákonu č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů. Příslušný vrchní soud rozhoduje o delegaci tehdy, půjde-li o okresní soudy z různých krajů. Jako delegující soud připadá v úvahu i Nejvyšší soud České republiky spadá-li každý z okresních soudů do obvodu jiného vrchního soudu.

Věcná příslušnost soudu je v § 9 odst. 1 občanského soudního řádu vymezena negativně. Nestanoví-li zákon jinak, jsou k řízení v prvním stupni příslušné okresní soudy. Pracovněprávní spory obecně žádnou zákonnou výjimku z věcné příslušnosti okresních soudů jako soudů prvního stupně neobsahují. Podle § 36a odst. 1 písm. a) občanského soudního řádu ve věcech pracovních jedná a rozhoduje před okresním

²¹¹ DRÁPAL, Ljubomír; BUREŠ, Jaroslav a kolektiv. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009. 1600 s. ISBN 978-80-7400-107-9.

²¹² např. nález Ústavního soudu České republiky ze dne 15. 11. 2001, sp. zn. I. ÚS 144/2000, nález Ústavního soudu České republiky ze dne 30. 4. 2008, sp. zn. III. ÚS 2853/2007

soudem senát, který se skládá dle § 35 odst. 2 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů, z předsedy senátu a 2 přísedících. Předsedou senátu může být pouze soudce, od přísedících se přitom odbornost nevyžaduje.²¹³ Institut přísedících představuje laický prvek ve sborovém rozhodování soudu. Proto má své případné místo ve věcech, v nichž jejich povaha klade důraz na řešení skutkových otázek a v nichž jde rovněž o uplatnění určitých „životních zkušeností“. V ústavní rovině je zakotven v čl. 94 odst. 2 zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Soudci a přísedící jsou si při rozhodování rovni.²¹⁴ V odvolacím řízení před krajským soudem naproti tomu rozhoduje senát složený vždy z předsedy senátu a 2 soudců.

Místní příslušnost soudu je obecně stanovena na základě ustanovení §§ 84 – 89a občanského soudního řádu. Dle § 85 občanského soudního řádu nestanoví-li zákon jinak, je obecným soudem fyzické osoby okresní soud, v jehož obvodu má bydliště, a nemá-li bydliště, okresní soud, v jehož obvodu se zdržuje. Má-li fyzická osoba bydliště na více místech, jsou jejím obecným soudem všechny okresní soudy, v jejichž obvodu bydlí s úmyslem zdržovat se tam trvale. Od pojmu bydliště je třeba v této souvislosti odlišit pojem trvalý pobyt, jehož se využívá v rámci evidence obyvatel zejména za účelem stanovení adresy k doručování. Bydlištěm fyzické osoby se rozumí obec, popř. městský obvod, v němž tato osoba bydlí s úmyslem se tam zdržovat trvale. Bydlištěm je zejména místo, kde má fyzická osoba svůj byt, rodinu, popř. kde pracuje, jestliže tam

²¹³ Přísedícím může být dle zákona o soudech a soudcích ustanoven státní občan České republiky, který je způsobilý k právním úkonům a bezúhonný, jestliže jeho zkušenosti a morální vlastnosti dávají záruku, že bude svou funkci řádně zastávat, v den ustanovení dosáhl věku nejméně 30 let a souhlasí se svým ustanovením za soudce nebo přísedícího a s přidělením k určitému soudu. Přísedící okresních soudů volí zastupitelstva obcí v obvodu příslušného okresního soudu. V hlavním městě Praze volí přísedící obvodních soudů zastupitelstva městské části v obvodu příslušného obvodního soudu. Počet přísedících, kteří mají být pro příslušný soud zvoleni, stanoví předseda příslušného soudu. Při stanovení počtu přísedících je třeba přihlížet k tomu, aby jednotliví přísedící zpravidla nezasedali více než 20 dnů v kalendářním roce.

²¹⁴ DRÁPAL, Ljubomír; BUREŠ, Jaroslav a kolektiv. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009. 1600 s. ISBN 978-80-7400-107-9.

také bydlí.²¹⁵ Obvody jednotlivých okresních soudů jsou vymezeny v souhrnu územím jednotlivých obcí uvedených v příloze 3 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 86 odst. 1 občanského soudního řádu jestliže žalovaný, který je občanem České republiky, nemá obecný soud anebo nemá obecný soud v České republice, je příslušný soud, v jehož obvodu měl v České republice poslední známé bydliště.

Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, která je podnikatelem, je obecným soudem ve věcech vyplývajících z jeho obchodních vztahů okresní soud, v jehož obvodu má místo podnikání; nemá-li místo podnikání, určuje se její obecný soud podle místa jeho bydliště, respektive podle místa, kde se zdržuje. Obecným soudem zaměstnavatele - právnické osoby je okresní soud, v jehož obvodu má sídlo. Pro posouzení místní příslušnosti soudu podle ustanovení § 84 a § 85 odst. 3 občanského soudního řádu není přitom určující jen sídlo žalované právnické osoby zapsané v obchodním rejstříku, ale i její skutečné sídlo.²¹⁶ Obecným soudem státu, je-li zaměstnavatelem, je soud, v jehož obvodu má sídlo organizační složka státu příslušná podle zvláštního právního předpisu²¹⁷; nelze-li takto místně příslušný soud určit, je jím soud, v jehož obvodu nastala skutečnost, která zakládá právo domáhat se neplatnosti skončení pracovního poměru okamžitým zrušením. Obecným soudem obce je dále okresní soud, v jehož obvodu má své území a obecným soudem kraje jako vyššího územně samosprávného celku je okresní soud, v jehož obvodu mají sídlo jeho orgány.

Ustanovení § 87 občanského soudního řádu umožňuje zvolit si jiný místně příslušný soud vedle obecného soudu žalovaného. Z povahy věci lze zvolit v případě, že je žalovaným fyzická osoba dle § 87 odst. 1 písm. a) občanského soudního řádu také soud, v jehož obvodu má žalovaný své stálé pracoviště. Přitom je však třeba vycházet z povahy současného pracovněprávního vztahu žalovaného a také z povahy práce, kterou vykonává. Dle § 87 odst. 1 písm. c) občanského soudního řádu lze k podání žaloby zvolit jako místě příslušný také soud, v jehož obvodu je umístěna organizační

²¹⁵ DRÁPAL, Ljubomír; BUREŠ, Jaroslav a kolektiv. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009. 1600 s. ISBN 978-80-7400-107-9; srov. také rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 6. 2005, sp. zn. 30 Cdo 444/2004

²¹⁶ rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 10. 2. 2005, sp. zn. 55 Co 6/2005

²¹⁷ § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

složka podniku fyzické nebo právnické osoby, která je žalovanou, týká-li se spor této složky. Ve smyslu ustanovení § 7 obchodního zákoníku může být touto organizační složkou podniku odštěpný závod, jiná organizační složka podniku, jestliže zákon stanoví, že se zapisuje do obchodního rejstříku nebo provozovna.

6.3 Nároky zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z neplatného skončení pracovního poměru okamžitým zrušením

Nároky, které vyplývají zaměstnanci a zaměstnavateli v případě, že jejich pracovní poměr byl na základě okamžitého zrušení pracovního poměru skončen neplatně, jsou výslovně uvedeny v ustanoveních § 69 odst. 1, § 69 odst. 3 a § 70 odst. 1 zákoníku práce.

6.3.1 Pokračování pracovního poměru

Pokračování pracovního poměru se stává obecným následkem neplatnosti jeho okamžitého zrušení, který je shodný, dal-li jej zaměstnavatel zaměstnanci nebo k tomuto způsobu skončení pracovního poměru mělo dojít ze strany zaměstnance. Ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce i § 70 odst. 1 zákoníku práce shodně vyžadují další zásadní podmínku, která musí být vedle určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru splněna k tomu, aby pracovní poměr mohl nadále pokračovat – zaměstnanec nebo zaměstnavatel musí bez zbytečného odkladu poté, co druhý účastník pracovněprávního vztahu zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě, písemně oznámit tomuto účastníku, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával, resp. aby zaměstnanec dále konal svou práci.

Oznámení zaměstnance i zaměstnavatele, že trvá na dalším zaměstnávání, respektive na dalším konání práce, je jednostranným právním úkonem adresovaným zaměstnavateli (zaměstnanci). Zákonem je vyžadováno, aby bylo oznámení učiněno

písemně pod sankcí jeho neplatnosti²¹⁸ a bez zbytečného odkladu. Jde ovšem pouze o pořádkovou lhůtu; zaměstnanec i zaměstnavatel mohou své oznámení učinit vždy, kdy má právní význam, tedy tehdy, je-li způsobilé založit zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo zaměstnavateli na náhradu škody. Ze smyslu ustanovení § 69 odst. 1 a § 70 odst. 1 zákoníku práce lze dovodit, že zaměstnanec i zaměstnavatel mohou své oznámení učinit nejpozději do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.²¹⁹ Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, učiněné vůči soudu v rámci průběhu občanského soudního řízení dle § 41 odst. 3 občanského soudního řádu, je ve vztahu k zaměstnavateli dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 945/2002, účinné od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou své stanovisko o požadavku pokračování pracovního poměru i opakovaně měnit, rozhodující je však stav k poslednímu dni, kdy je možné oznámení učinit. Z hlediska judikatury Nejvyššího soudu České republiky²²⁰ může mít právní úkon zaměstnance směřující k tomu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, popřípadě že na dalším zaměstnávání netrvá, význam jen tehdy, jestliže byl učiněn až poté, co zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě.

Oznámí-li zaměstnanec poté, co s ním zaměstnavatel zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a projeví-li zaměstnavatel vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, je zaměstnanec povinen nadále konat práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; neomluvené zameškání práce v této době představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zaměstnancem.²²¹

²¹⁸ srov. § 69 odst. 1 zákoníku práce, § 70 odst. 1 zákoníku práce s odkazem na § 20 odst. 1, odst. 3 zákoníku práce

²¹⁹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2; tento názor zastal i Nejvyšší soud České republiky v rámci svého rozsudku ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

²²⁰ např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1733/96

²²¹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003

1.3.1 Náhrada mzdy nebo platu

Náhrada mzdy nebo platu představuje dle § 69 odst. 1 a § 69 odst. 3 zákoníku práce výhradní nárok zaměstnance vzniklý v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru. Pro vznik tohoto nároku se dle § 69 odst. 1 zákoníku práce vyžaduje splnění podmínek: zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ustanovení § 72 zákoníku práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru, jestliže již uplynul termín splatnosti náhrady mzdy a zaměstnavatel se dostal do prodlení s jeho uspokojením.²²² Nárok na náhradu mzdy má nikoli sankční charakter, ale charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, schopen a ochoten pro zaměstnavatele konat.²²³ Nemůže-li zaměstnanec konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pro jinou překážku v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu, nemá ani právo na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce; totéž platí rozhodl-li se po neplatném rozvázání pracovního poměru požádat o starobní důchod, bylo-li jeho žádosti vyhověno, nebo byl-li mu přiznán invalidní důchod. Skutečnost, že zaměstnanec měl v době, kdy mu zaměstnavatel nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, sjednanou pracovní smlouvu u jiného zaměstnavatele na dobu určitou, sama o sobě neznamená, že zaměstnanec nebyl připraven nebo ochoten konat pro zaměstnavatele sjednanou práci.²²⁴

Nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru dle § 69 odst. 1 zákoníku práce vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků

²²² srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4914/2007

²²³ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011 – pozn. zaměstnanec není připraven a schopen tuto práci konat také tehdy, jestliže se dlouhodobě zdržuje v zahraničí, a tudíž mu nelze za tuto dobu přiznat náhradu mzdy.

²²⁴ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006

skončit za podmínky, že bylo zaměstnavateli doručeno oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Změní-li následně v mezidobí zaměstnanec své rozhodnutí o tom, zda trvá na pokračování pracovního poměru, náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci náleží od doby, kdy bylo učiněno poslední rozhodnutí o tom, že na dalším zaměstnávání trvá. Vznik tohoto nároku není jakkoliv vázán na skutečnost, že ještě nebylo soudem rozhodnuto o žalobě na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Oznámení zaměstnance dle § 69 odst. 1 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, může být dle soudní judikatury nahrazeno nejen v případě, že zaměstnanec uplatní v žalobě spolu s neplatností rozvázání pracovního poměru také požadavek na náhradu mzdy²²⁵ nebo v žalobě, kterou zaměstnanec požaduje kromě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru též určení, že pracovní poměr účastníků trvá i v době (po dni), ke kterému měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru skončit²²⁶. Nárok zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu dle § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce vzniká naproti tomu za podmínky, že zaměstnanec zaměstnavateli neoznámil, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Pro vznik nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu zde však i nadále platí, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením bylo zaměstnavatelem učiněno neplatně.

Výši náhrady mzdy nebo platu stanoví § 69 odst. 1 věta první zákoníku práce s tím, že tato přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. V případech dle § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce přísluší zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby s tím, že výpovědní doba činí dle § 51 odst. 1 zákoníku práce nejméně 2 měsíce. Ta však může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána písemnou smlouvou i v délce přesahující 2 měsíců.

²²⁵ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003 – pozn.: i tehdy, jestliže zaměstnanec změnil se souhlasem soudu žalobu dle § 95 občanského soudního řádu v tom, že vedle určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru bude požadovat též přiznání náhrady mzdy.

²²⁶ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003

Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel na základě ustanovení § 353 a násl. zákoníku práce z hrubé hodinové mzdy nebo platu zúčtovaného zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. V případě, že není v zákoníku práce uvedeno jinak, rozumí se rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru i v duchu rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009, nepodléhá zásadně žádné „valorizaci“.

Zákoník práce obsahuje s účinností od 1. 1. 2012 nové ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce, které obsahuje moderační právo soudu přiměřeně snížit nárok zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu za další dobu v případech, kdy celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu podle § 69 odst. 1 zákoníku práce, přesahuje 6 měsíců. K takovému postupu může soud však přikročit pouze na základě návrhu zaměstnavatele. Takový návrh není návrhem na zahájení řízení ve smyslu žaloby, nýbrž je pouze procesní obranou zaměstnavatele proti návrhu zaměstnance. Z odůvodnění stanoviska Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, bod IV., dále plyne, že případným rozsahem požadovaného snížení náhrady mzdy není soud vázán a může tedy rozsah náhrady mzdy podle okolností případu snížit ve větším rozsahu, než v jakém se ho domáhal zaměstnavatel.²²⁷ Shodné ustanovení zákoníku práce uvádí dále deklaratorní výčet kritérií, ke kterým soud při moderaci nároku na náhradu mzdy nebo platu přihlédne:

- zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán,
- jakou práci u jiného zaměstnavatele v mezidobí konal,
- jakého výdělku u toho jiného zaměstnavatele dosáhl, nebo
- z jakého důvodu se do práce nezapojil.

²²⁷ podrobněji in DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha : ASPI, 2005. 256 s. ISBN 80-7357-048-3.

Nejvyšší soud České republiky svým rozsudkem ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003, kdy o moderaci tohoto nároku zaměstnance rozhodoval ještě v době účinnosti zákoníku práce č. 65/1965 Sb., účinného do 31. 12. 2005, současně platným a účinným zákoníkem práce nastíněná základní hlediska blíže konkretizoval:

- zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou pro výkon práce nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat za rovnocenné místu sjednanému pro výkon práce (například v místě bydliště zaměstnance), nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například místo v obci bezprostředně sousedící s obcí bydliště zaměstnance, který do vzdálenějšího místa sjednaného pro výkon práce denně dojíždí), anebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například v jiné obci nebo kraji),
- zda zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat takovou práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nebo práci, která je sjednanému druhu práce rovnocenná, anebo práci, jejíž výkon je pro zaměstnance výhodnější než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, a
- jakou mzdu za vykonanou práci obdržel nebo by mohl (kdyby takovou práci vykonával) obdržet.

Ke snížení náhrady mzdy může dle uvedeného rozhodnutí²²⁸ soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovést, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci.

²²⁸ pozn. uvedené rozhodnutí nabízelo i možnost náhradu mzdy (platu) zaměstnanci vůbec nepřiznat - srov. § 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2005.

6.3.3 Náhrada škody

Nárok na náhradu škody náleží dle § 70 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavateli tehdy, nenastoupí-li zaměstnanec znovu do práce poté, co mu zaměstnavatel doručil písemné oznámení, že na dalším výkonu práce trvá. Pro tento nárok zaměstnavatele musí dojít dále ke splnění podmínky, že škoda zaměstnavatele způsobená zaměstnancem byla způsobena jeho zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním²²⁹. Zaměstnavateli musí v důsledku porušení této povinnosti vzniknout škoda, a to jak škoda skutečná, spočívající zejména ve výplatě příplatků za práci přesčas nebo za noční práci, jestliže zaměstnancovu práci vykonali jiní zaměstnanci v přesčasové práci nebo v noci, až do výše čtyřapůlnásobku jeho průměrného výdělku, tak i, byla-li škoda způsobena úmyslně, ušlý zisk, spočívající např. v hodnotě ušlé zakázky, která zaměstnavatelem mohla být provedena, kdyby zaměstnanec na výzvu nastoupil znovu do práce. Mezi škodou a porušením povinnosti zaměstnance musí být vztah příčinné souvislosti a musí být prokázáno zaměstnancovo zavinění, alespoň z nevědomé nedbalosti.²³⁰ Pro určení rozsahu nároku na náhradu škody při splnění ostatních podmínek je rozhodující okamžik, kdy bylo oznámení zaměstnavatele o tom, že trvá na dalším výkonu práce, doručeno zaměstnanci. Bylo-li oznámení později opakovaně změněno, je rozhodující okamžik doručení oznámení, které bylo učiněno jako poslední v pořadí.

Přestože je nárok na náhradu škody vzniklý z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením koncipován primárně jako nárok zaměstnavatele, tento nárok může náležet za splnění zákonných podmínek i zaměstnanci. Přitom je však třeba vycházet z obecných ustanovení o náhradě škody zaměstnavatelem dle § 265 zákoníku práce. Tento samostatný nárok je třeba oddělit od nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu dle § 69 odst. 1 zákoníku práce, která mu v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele rovněž náleží. Tvrzená vzniklá škoda musí vycházet z konkrétních skutečností, které fakticky nastaly a byly příčinou konkrétní škody. Dle

²²⁹ srov. § 250 odst. 1 zákoníku práce

²³⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 21. 6. 2011, sp. zn. 15 Co 130/2011, nelze za takovou škodu považovat rozdíl mezi poskytnutou náhradou mzdy podle § 59 zákoníku práce a valorizací této mzdy.

6.3.4 Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou

Dle § 69 odst. 3 zákoníku práce, rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, že jeho pracovní poměr skončil dohodou. Pro tento způsob skončení pracovního poměru musí být splněny 2 základní podmínky:

- soudem bylo určeno, že k rozvázání pracovního poměru došlo neplatným způsobem²³¹, a
- zaměstnanec písemně neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.²³²

Zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 61 odst. 3 zákoníku práce netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nejen tehdy, jestliže zaměstnavateli až do vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vůbec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, ale i tehdy, jestliže oznámí následně zaměstnavateli, že - oproti svému původnímu stanovisku – na dalším zaměstnávání již netrvá a na tomto (novém změněném) stanovisku setrvá až do vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí, jímž je řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno.²³³ Své stanovisko o tom, zda trvá na dalším zaměstnávání či nikoliv může zaměstnanec změnit do doby

²³¹ dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2469/2007, dokud není řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno, nenastává (a ani nemůže nastat) fikce skončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce

²³² pozn.: Ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce neobsahuje výslovně, aby oznámení zaměstnance zaměstnavateli o tom, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnával, bylo učiněno písemně. Nicméně tento zákonný požadavek vyplývá z § 69 odst. 1 zákoníku práce s odkazem na § 20 odst. 1, 3 zákoníku práce.

²³³ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1567/2008

pravomocného skončení řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.

Den, který je rozhodný pro okamžik skončení pracovního poměru, lze dovodit rovněž z § 69 odst. 3 zákoníku práce. V případě, že se zaměstnanec nedohodne se zaměstnavatelem písemně na jiném dnu skončení pracovního poměru, platí, že pracovní poměr skončil dnem, kdy měl okamžitým zrušením skončit. V těchto případech zaměstnanci náleží dále zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Pokud se zaměstnanec bude spolu s určením neplatnosti skončení pracovního poměru okamžitým zrušením domáhat také náhrady mzdy nebo platu za výpovědní dobu, nelze takové jednání zaměstnance považovat ve smyslu rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 714/2010, za jednání, které by bylo v rozporu s dobrými mravy.

7. Okamžité zrušení u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Úprava skončení pracovního poměru pro výkon práce v pracovním poměru obecně se dle § 77 odst. 2 písm. g) zákoníku práce nevztahuje i na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z tohoto důvodu je třeba okamžité zrušení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednat individuálně v rámci písemného uzavření dané dohody.

Ustanovení § 75 zákoníku práce, které se vztahuje k dohodě o provedení práce, možnost sjednání způsobu jejího skončení okamžitým zrušením nenabízí, respektive jej nepředpokládá. Vzhledem k účelu uzavření dohod o provedení práce, které se orientují na výsledek práce, nikoliv na déletrvající pracovní činnost, je absence úpravy skončení pracovního poměru v zákoníku práce pochopitelná. Zákoník práce však nevylučuje možnost sjednání okamžitého zrušení dohody individuálně v mezích daných § 55 a § 56 zákoníku práce.

V rámci uzavření dohody o pracovní činnosti může být okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti dle § 76 odst. 4 věty druhé zákoníku práce sjednáno výslovně pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Zákon však nadále předpokládá ujednání o možnosti okamžitého zrušení dohody jako individuální a s odkazem na § 77 odst. 1 zákoníku práce jako ujednání, které je třeba učinit písemně. Jako vhodné se jeví bližší konkretizace dalších okolností vztahujících se k případnému okamžitému zrušení dohody o pracovní činnosti, a to vzhledem k nemožnosti dovolávat se přímo příslušných ustanovení zákoníku práce vztahujících se k pracovnímu poměru.

Závěr

Základním cílem této práce je předložit přehlednou formou celkový výklad problematiky okamžitého zrušení pracovního poměru, které představuje jeden z nejvýznamnějších způsobů skončení pracovního poměru v českém právním řádu. Samozřejmostí je poukaz na příslušná ustanovení zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a jejich změny provedené v souvislosti s přijetím novel zákoníku práce. Mezi takové nejvýznamnější novely, které zasáhly do problematiky okamžitého zrušení pracovního poměru, je novela provedená v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., jejíž účinnost nastala 1. ledna 2012. Tato novela se přímo dotkla nejen formálních náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu, následků spojených s tímto právním úkonem jeho neplatností i důsledků, které vyplývají z jeho neplatnosti. Uvedená novela měla také přímý vliv na některé instituty, které s okamžitým zrušením pracovního poměru přímo souvisí. Mezi taková nejvýznamnější ustanovení, které byly uvedenou novelou dotčeny, lze zařadit například společná ustanovení o splatnosti mzdy nebo platu zaměstnanců.

Mezi další cíle práce patří porovnání zákonné úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru s rozhodovací praxí soudů. Za nejvýznamnější soudní rozhodnutí soudů České republiky v pracovněprávní oblasti obecně lze považovat rozhodnutí senátu 21 Cdo Nejvyššího soudu České republiky ve složení soudců JUDr. Ljubomíra Drápala, JUDr. Mojžíry Putny a JUDr. Zdeňka Novotného. Uvedený senát Nejvyššího soudu České republiky značnou měrou přispívá k výkladu příslušných ustanovení zákoníku práce a také ke sjednocování soudních rozhodnutí v pracovněprávní oblasti. Tato práce proto obsahuje odkazy na příslušná soudní rozhodnutí, která pomáhají čtenáři lépe vyložit jednotlivá ustanovení vztahující se k celkové problematice okamžitého zrušení pracovního poměru a současně pochopit jejich význam. Účelem je naproti tomu také ukázat využití okamžitého zrušení pracovního poměru v praxi ve srovnání s jednotlivými důvody, pro které lze pracovní poměr zrušit okamžitě, a to z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Současná právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru se obecně jeví jako poměrně strohá. Vedle uvedených důvodů, pro které mohou zaměstnanec a

zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zrušit, tuto k okamžitému zrušení vztahuje totiž již „pouze“ § 59 zákoníku práce o lhůtách k jeho uplatnění, § 60 zákoníku práce o základních náležitostech okamžitého zrušení pracovního poměru, § 61 o povinnosti projednat jej s odborovou organizací a §§ 69 – 72 pojednávající o jeho neplatnosti. Nicméně vzhledem k tomu, že se jedná o poměrně úzkou problematiku v rámci pracovního práva obecně, autor této práce považuje zákonnou úpravu za dostatečnou. Přitom je třeba zohlednit provázanost s úpravou, vztahující se k jiným pracovněprávním institutům, kterými jsou například změna pracovního poměru, mateřská a rodičovská dovolená, odměňování za práci, atd. Z tohoto pohledu je zřejmé, že zkoumaná problematika přesahuje úpravu, která je v zákoníku práce věnována přímo okamžitému zrušení pracovního poměru.

Za vhodné doplnění zákonné úpravy by autor této práce považoval upřesnění § 72 zákoníku práce, resp. jeho doplnění o možnost uzavření dohody o narovnání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rámci soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením v duchu současné soudní judikatury. Součástí této dohody by bylo prohlášení stran, že pracovní poměr i po doručení okamžitého pracovního poměru druhému účastníku trval a že bude trvat i nadále a závazek k úhradě nároků, s nimiž zákon následky neplatnosti okamžitého zrušení spojuje. Někteří autoři shledávají jako dostatečné uzavření takové dohody i bez vyvolání soudního sporu o neplatnost okamžitého zrušení. Autor této práce má za to, že v rámci posílení právní jistoty účastníků by bylo vhodnější, aby soudní rozhodnutí po následném zpětvzetí žaloby obsahovalo ve svém odůvodnění odkaz na existenci zmíněné dohody.

Soudní judikatura týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru se od účinnosti zákoníku práce č. 65/1965 Sb., dne 1. 1. 1966, prošla značným vývojem. Zpočátku směřovala spíše k výkladům vztahujícím se k formální stránce okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního úkonu, později již převážně na stránku materiální, obsahovou. V současné době dle autora této práce jsou soudním výkladem odstraněny všechny zásadní výkladové nedostatky vztahující se ke všem aspektům okamžitého zrušení pracovního poměru. Přesto mohou některá soudní rozhodnutí vyvolat zejména u odborné veřejnosti nesouhlas. Za jedno z nejdiskutovanějších rozhodnutí z poslední doby je možné považovat rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, který odlišil pojmy splatnosti mzdy a výplaty

mzdy s ohledem na uplatnění důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance pro nevyplacení mzdy nebo platu nebo jejich části zaměstnavatelem dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Dle názoru soudu není pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pro nevyplacení mzdy (platu) nebo jejich části rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil nebo byl sjednán pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení pracovního poměru váže § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy nebo platu ve smyslu § 141 odst. 1 zákoníku práce. Dle názoru autora této práce se však jednalo o zcela legitimní výklad, byl-li termín splatnosti mzdy a její výplaty v době rozhodnutí částí veřejnosti ztotožňován. Jako určující událost pro běh patnáctidenní lhůty byl do účinnosti tzv. velké novely zákoníku práce provedené v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb., ke které došlo 1. 1. 2012, obsažen v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce²³⁴ „termín splatnosti“ mzdy. Pojem termín výplaty mzdy byl do té doby spojován pouze s možností jeho stanovení v rámci kolektivní smlouvy nebo jeho určení po projednání s odborovou organizací.²³⁵ Mezi částí veřejnosti tak celkem logicky vzniklo přesvědčení, že termín výplaty mzdy a tudíž i termín její splatnosti lze stanovit individuálně v mezích § 141 odst. 1 zákoníku práce, který uvádí krajní časové limity, ve kterých je možné splatnost mzdy stanovit. Autor této práce, který patří k zastáncům uvedeného výkladu, argumentuje dále tím, že opačný výklad by v praxi umožnil některým zaměstnavatelům postupovat diskriminačně vůči svým zaměstnancům, kteří by se stali u něho z jakýchkoliv důvodů znelíbenými. Mohlo by tak docházet teoreticky i k situacím, kdy ačkoliv by byl výplatní termín sjednán počátkem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat, mzda nebo plat by byl zaměstnanci vyplacen až na konci patnáctidenní lhůty po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci ve kterém zaměstnanci právo na mzdu nebo plat vzniklo. U některých zaměstnanců, jejichž domácnosti nedisponují většími finančními rezervami, by toto zpoždění výplaty mzdy nebo platu o maximálně 46 kalendářních dnů, mohlo vést ke zbytečným existenčním potížím na jejich straně. Autor

²³⁴ účinností této novely nově § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

²³⁵ srov. znění § 141 odst. 3 zákoníku práce účinného do 31. 12. 2011: „Nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v odstavci 1 po projednání s odborovou organizací.“

této práce se tak přiklání k názoru, že kdyby bylo totiž záměrem zákonodárce stanovit jednoznačně, že mzda (plat) jsou splatné zásadně až poslední den onoho následujícího měsíce, volil by formulaci jinou a nenutil by zaměstnavatele k určení (sjednání) výplatního termínu. Dle názoru autora této práce zmíněné rozhodnutí představuje svým závěrem výjimku ze zásady, že právo má být srozumitelné všem lidem.

Přesto, že právní vědomí zaměstnavatelů i zaměstnanců zpravidla zahrnuje i vědomí o existenci okamžitého zrušení pracovního poměru jako jednoho ze způsobů skončení pracovního poměru, jeho důvody, možnosti dovolávat se jeho neplatnosti a s tím spojené i následky neplatnosti jsou občanům známy již zřídka. Tento poznatek vyplývá i z dosavadních zkušeností autora práce, který v současné době vykonává advokátní praxi v menším okresním městě. Nezřídka je v praxi okamžité zrušení pracovního poměr ze strany zaměstnavatelů zneužíváno za účelem okamžitého ukončení pracovního poměru se zaměstnancem s vědomím toho, že zaměstnanci není známa možnost dovolat se jeho neplatnosti. Vyskytují se také situace, kdy zaměstnavatel zavdává zaměstnanci možnost zrušit pracovní poměr okamžitě a tento stav udržuje s vědomím toho, že zaměstnanec možnost zrušením pracovního poměru okamžitě nezná. V praxi se však často vyskytují i případy, kdy zaměstnanec má tendenci zrušit pracovní poměr se svým zaměstnavatelem okamžitě za účelem zisku náhrady mzdy nebo platu za dobu odpovídající délce výpovědní doby²³⁶ s tím, že naopak zneužije nevědomosti zaměstnavatele.

S postupem doby lze však obecně říci, že se právní vědomí zaměstnanců i zaměstnavatelů postupně zvyšuje. Ustanovení o možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru se dokonce občas také nově stává jedním z ujednání při sjednávání pracovních poměrů, při uzavírání pracovních smluv. V současné době je třeba v této souvislosti nadále třeba posilovat právní vědomí zejména zaměstnanců týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru. Pro mnoho zaměstnanců se právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru celkově i tak může zdát velmi složitou a těžko pochopitelnou. To může vést následně k tomu, že zejména zaměstnanci nejsou s to využít všechny možnosti, které jim zákon poskytuje.

Pro úplnost je třeba zmínit vliv nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., účinného od 1. 1. 2014, na problematiku okamžitého zrušení pracovního poměru. Nový

²³⁶ dříve odstupného ve výši trojnásobku průměrné mzdy nebo platu

občanský zákoník umožňuje zákonným zástupcům nezletilého zaměstnance mladšího 16 let rozvázat za nezletilého jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem, tj. zákoníkem práce. Uvedení bližších podrobností by však zjevně přesáhlo rámec této práce.

SEZNAM ZKRATEK

Občanský soudní řád	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
Občanský zákoník	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Obchodní zákoník	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

I. ZÁKONY A SOUVISEJÍCÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY

1. České právní předpisy

a) platné

- zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 83/1992 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 1/1993, Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů,
- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 128/2000 Sb., o obcích ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů,

- vyhláška Ministerstva dopravy a spojů č. 272/2000 Sb., o ověřování pravosti podpisu nebo shody opisu nebo kopie s listinou velitelem lodě, v platném znění,
- zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška Ministerstva dopravy a spojů č. 30/2001 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích a úprava a řízení provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon),
- zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých zákonů (zákon o elektronických komunikacích), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů (zákon o ověřování), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 49/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
- zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů,

- zákon č. 312/2012 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

b) zrušené

- zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 20/1996 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.

2. Předpisy práva Evropské unie

- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 1999/93/ES, o zásadách Společenství pro elektronické podpisy,
- Listina základních práv Evropské unie (2000),
- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,
- směrnice Rady č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (zrušena).

3. Předpisy mezinárodního práva

- Všeobecná deklarace lidských práv (1948)
- Evropská úmluva na ochranu lidských práv a svobod (1950)
- Evropská sociální charta (1961, sdělení ministra zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě)
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1966, vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech)

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979, vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen)

II. LITERATURA

1. Monografie

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 640. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha : IURA Edition, 2005. 256 s. ISBN 80-7357-048-3.

DOLEŽÍLEK, Jiří; HŮRKA, Petr; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *KWK – Zákoník práce, 3. vydání : Komentář k Zákonu zákoník práce (262/2006 Sb.)* [DVD]. Systém ASPI 13+, aktualizace dat do 10/2013. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013.

DRÁPAL, Ljubomír; BUREŠ, Jaroslav a kolektiv. *Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009. 1600 s. ISBN 978-80-7400-107-9.

FIALA, Josef; KINDL, Milan; HURDÍK, Jan aj. *KWK – Občanský zákoník : Komentář k Zákonu Občanský zákoník (40/1964 Sb.)* [DVD]. Systém ASPI 13+, aktualizace dat do 10/2013. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013.

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. upravené vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7380-233-2.

HULVA, Tomáš. *Vady právních úkonů v soukromoprávních vztazích a jejich důsledky*. Praha : Wolters Kluwer, 2011. 264 s. ISBN 978-80-7357-633-2.

HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. s. 188. ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. aktualizované vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2010. 136 s. ISBN 978-80-7357-531-1.

JAKUBKA, Jaroslav; SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2012. Převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce. Stručný komentář. Shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-709-6.

JELÍNEK, Jiří a kolektiv. *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 2. vydání. Praha : Nakladatelství Leges, 2010. 904 s. ISBN 978-80-87212-49-3.

KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha : C. H. Beck, 1995. 248 s. ISBN 80-7179-028-1.

ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan a kolektiv. *Občanské právo hmotné : Svazek I. Páté, jubilejní aktualizované vydání*. Praha : Wolters Kluwer, 2009. 460 s. ISBN 978-80-7357-468-0.

WINTEROVÁ, Alena a kolektiv. *Civilní právo procesní*. 6. aktualizované vydání. Praha : Linde, 2011. 712 s. ISBN 978-80-7201-842-0.

2. Články

BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce a mzda*. 2008, č. 4, s. 15 an.

BUKOVJAN, Petr. Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2008, č. 4, s. 25 an.

BUKOVJAN, Petr. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli. *Práce a mzda*. 2006, č. 11, s. 25 an.

BUKOVJAN, Petr. Doručování písemností zaměstnanci a judikatura. *Práce a mzda*. 2010, č. 10, s. 19 an.

BUKOVJAN, Petr. Jak na "pracovní kázeň" v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2007, č. 4, s. 47 an.

BUKOVJAN, Petr. Jak se správně dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2010, č. 11, s. 37 an.

BUKOVJAN, Petr. Neplatné rozvázání pracovního poměru a náhrada mzdy. *Práce a mzda*. 2013, č. 3, s. 42 an.

BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. *Práce a mzda*. 2012, č. 3, s. 45 an.

BUKOVJAN, Petr. Porušení "pracovní kázně" v souvislostech, 1. část. *Práce a mzda*. 2011, č. 8, s. 14 an.

BUKOVJAN, Petr. Porušení "pracovní kázně" v souvislostech, 2. část. *Práce a mzda*. 2011, č. 9, s. 11 an.

BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – IV. část. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2006, č. 11, s. 6 an.

BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru pro sledování internetu v pracovní době. *Práce a mzda*. 2012, č. 10, s. 49 an.

BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru pro útok na majetek zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2013, č. 1, s. 46 an.

BUKOVJAN, Petr. Soudní přezkum ve věci lékařského posudku. *Práce a mzda*. 2008, č. 6, s. 34 an.

BUKOVJAN, Petr. Splatnost mzdy a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. *Práce a mzda*. 2010, č. 12, s. 30 an.

BUKOVJAN, Petr. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2013, č. 1, s. 48 an.

BUKOVJAN, Petr. Znemožnění doručení písemnosti adresované zaměstnanci. *Práce a mzda*. 2012, č. 3, s. 48 an.

BUKOVJAN, Petr. Zaměstnání během soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2006, č. 5, s. 32 an.

ČERMÁK, Karel. Elektronický podpis – pohled soukromoprávní. *Bulletin advokacie*. 2002, č. 11-12, s. 64 an.

DAVID, Ludvík. Některé procesní aspekty žaloby podle § 64 zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 1999, č. 4, s. 196 an.

HROUZKOVÁ, Věra. Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2008, č. 5, s. 6 an.

HROUZKOVÁ, Věra. Matky na mateřské a rodičovské dovolené. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2005, č. 8, s. 24 an.

JANEČKOVÁ, Eva. Postavení těhotných žen v pracovním právu. *Řízení školy*. 2013, č. 1, s. 11 an.

- JAKUBKA, Jaroslav. Novela zákoníku práce od roku 2012. *Práce a mzda*. 2011, č. 6, s. 18 an.
- JAKUBKA, Jaroslav. Perspektivy využití elektronického podpisu v pracovněprávních vztazích. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2002, č. 7-8, s. 2 an.
- JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní právo jako právo soukromé (využití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích). *Práce a mzda*. 2011, č. 4, příloha.
- JOUZA, Ladislav. Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. ledna 2007). *Bulletin advokacie*. 2007, č. 9, s. 35 an.
- KAHLE, Bohuslav. Co novela zákoníku práce nevyřešila. *Práce a mzda*. 2009, č. 3, s. 32 an.
- NOVOTNÝ, Zdeněk. K možnosti rozvázání pracovního poměru v průběhu zkušební doby formou okamžitého zrušení pracovního poměru. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2005, č. 1, s. 21 an.
- NOVOTNÝ, Zdeněk. K obsahu potvrzení o zaměstnání a k podmínkám jeho přiměřené úpravy. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2004, č. 12, s. 15 an.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2012, č. 4, s. 19 an.
- RANDLOVÁ, Nataša; CHLADA, Ondřej. Změny v zákoníku práce od 1. 1. 2012, 1. část. *Účetnictví neziskového sektoru*. 2012, č. 7, s. 23 an.
- ŠTĚDRŇ, Bohumír; PROKEŠ, Josef. Datové schránky, elektronický podpis a autorizovaná konverze. *Bulletin advokacie*. 2011, č. 10, s. 30 an.
- ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory “velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*. 2011, č. 11, s. 42 an.
- ŠUBRT, Bořivoj; BUKOVJAN, Petr. Vztah splatnosti mzdy (platu) a výplatního termínu. *Práce a mzda*. 2010, č. 12, s. 33 an.
- VARVAŘOVSKÝ, Pavel. K charakteru lékařského posudku o trvalé nezpůsobilosti k práci. *Právní fórum*. 2009, č. 3, s. 127 an.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012. 1. část. *Právní fórum*. 2012, č. 3, s. 106 an.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012. 2. část. *Právní fórum*. 2012, č. 4, s. 144 an.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právník*. 1998, č. 8, s. 736 an.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právní rádce*. 2001, č. 12, s. 29-30.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Porušení pracovní kázně. *Právní rádce*. 2000, č. 5, s. 16-18.

III. SOUDNÍ JUDIKATURA

- rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20. 10. 1966, sp. zn. 6 Co 417/66,
- rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 26. 4. 1968, sp. zn. 6 Cz 18/68,
- rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 12. 1972, sp. zn. 5 Cz 37/72,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 8. 1978, sp. zn. 5 Cz 38/78,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 3. 1979, sp. zn. 5 Cz 12/79,
- rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 30. 7. 1980, sp. zn. 6 Cz 18/80,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80,
- rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 27. 8. 1981, sp. zn. 5 Cz 17/81,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 8. 1981, sp. zn. 6 Cz 49/81,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 12. 1982, sp. zn. 6 Cz 35/81,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 10. 1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92,
- rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2. 11. 1993, sp. zn. 6 Cdo 28/92,
- rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95,
- rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 2. 4. 1996, sp. zn. 49 C 437/94,
- rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29. 5. 1996, sp. zn. 15 Co 233/95,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96,

- náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 27. 11. 1996, sp. zn. I. ÚS 167/94,
- usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1733/96,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 3. 1998, sp. zn. 2 Cdon 600/97,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 12. 1998, sp. zn. 3 Cdon 1522/96,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99,
- rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 5. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 7. 2000, sp. zn. 26 Cdo 74/99,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000,

- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000,
- náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 3. 7. 2001, sp. zn. II. ÚS 105/01,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000,
- náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 15. 11. 2001, sp. zn. I. ÚS 144/2000,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 870/2002,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001,

- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 945/2002,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1372/2002,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1155/2002,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 131/2003,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2676/2003,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 2. 2004, sp. zn. 29 Odo 12/2001,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003,

- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003,
- usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 21. 4. 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004,
- stanovisko Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 562/2004,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1864/2004,
- rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 10. 2. 2005, sp. zn. 55 Co 6/2005,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1936/2004,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004,
- usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2001/2004,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 6. 2005, sp. zn. 30 Cdo 444/2004,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005,

- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 617/2005,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1422/2005,
- rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 10. 1. 2007, sp. zn. 3 Ads 104/2005,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 212/2006,
- náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 7. 3. 2007, sp. zn. I. ÚS 722/05,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006,
- náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 18. 4. 2007, sp. zn. IV. ÚS 613/06,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1933/2006,
- rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007,
- náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06,
- náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 30. 4. 2008, sp. zn. III. ÚS 2853/07,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2627/2007,
- rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 24. 6. 2008, sp. zn. 6 Ads 54/2007,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4387/2007,

- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2469/2007,
- náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4914/2007,
- usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 2. 2009, sp. zn. 33 Odo 1526/2006,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 5. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1839/2008,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1567/2008,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3200/2008,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2001/2008,
- usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 9. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4485/2007,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5314/2008,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 1. 2010, sp. zn. 33 Cdo 2743/2008,
- usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 18. 3. 2010, sp. zn. II. ÚS 199/10,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1142/2009,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009,

- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009,
- rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 21. 6. 2011, sp. zn. 15 Co 130/2011,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 714/2010,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 8. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2339/2010,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010,
- rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4322/2010,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 908/2011,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 5. 2012, sp. zn. 30 Cdo 1256/2012,

- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4883/2010,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3639/2011,
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1705/2012.

IV. OSTATNÍ

SEZNAM PŘÍLOH

1. okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce,
2. okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce,
3. okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce,
4. okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce,
5. oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání dle § 69 odst. 1 zákoníku práce,
6. oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci dle § 70 odst. 1 zákoníku práce.

Příloha č. 1

Jan Novák

nar. 1.1.1980

bytem

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Zrušujeme tímto s Vámi okamžitě pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne podle § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce z důvodu toho, že jste byl rozsudkem Okresního soudu v ze dne, sp. zn., uznán vinným ze spáchání přečinu krádeže dle § 205 odst. 2 trestního zákoníku s tím, že Vám byl současně uložen nepodmíněný trest odnětí svobody v délce 18 měsíců. Tento rozsudek se stal pravomocným dnem

S odborovou organizací jsme okamžitě zrušení pracovního poměru projednali dne

Toto okamžité zrušení pracovního poměru je účinné dnem doručení a tímto dnem končí Váš pracovní poměr u naší společnosti.

V dne.....

(podpis pověřené osoby)

za ABC s.r.o.

Příloha č. 2

Jan Novák

nar. 1.1.1980

bytem

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Zrušujeme tímto s Vámi okamžitě pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k Vámi vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, kterého jste se dopustil dne V uvedený den jste se dostavil na své pracoviště se zpožděním, které činilo více než dvě hodiny, a v podnapilém stavu. Poté, co Vám nebylo v takovém stavu umožněno z bezpečnostních důvodů konat práci na Vašem pracovišti, napadl jste hrubě svého nadřízeného pana nejprve slovně a pak i fyzicky způsobem, že musel následně vyhledat lékařské ošetření.

S odborovou organizací jsme okamžitě zrušení pracovního poměru projednali dne

Toto okamžité zrušení pracovního poměru je účinné dnem doručení a tímto dnem končí Váš pracovní poměr u naší společnosti.

V dne.....

(podpis pověřené osoby)

za ABC s.r.o.

Příloha č. 3

ABC s.r.o.

se sídlem

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Zrušuji tímto okamžitě svůj pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne a to podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce z důvodu toho, že mi z Vaší strany nebyla během doby 15 dní ode dne předložení lékařského posudku nabídnuta jiná pro mne vhodná práce.

U Vaší společnosti jsem zaměstnán jako dělník. Dne jsem Vám předložil lékařský posudek, z něhož vyplývá, že nemohu dále vykonávat dosavadní bez vážného ohrožení svého zdraví. Od tohoto okamžiku jste mi neumožnili výkon jiné pro mne vhodné práce.

Toto okamžité zrušení pracovního poměru je účinné dnem doručení a tímto dnem končí můj pracovní poměr u Vás.

V dne

(podpis)

Jan Novák

Příloha č. 4

ABC s.r.o.

se sídlem

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru

Zrušuji tímto okamžitě svůj pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne 1. 1. 2012 a to podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu toho, že mi nebyla vyplacena část mzdy za měsíc květen 2012 ani ve lhůtě 15ti dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Ode dne vzniku pracovního poměru mi byla vyplácena mzda ve výši 20.000,- Kč měsíčně, která se lišila v závislosti na případných pracovních neschopnostech či čerpání dovolené apod. Za měsíc květen 2012 mi byla vyplacena částka, která odpovídá hrubé mzdě ve výši 15.000,- Kč. Taková mzda je ale v rozporu s ujednáním o výši mzdy v pracovní smlouvě, která byla stanovena na částku 20.000,- Kč. Tedy nebyla mi mzda vyplacena zčásti odpovídající 5.000,- Kč hrubého měsíčně.

Toto okamžité zrušení pracovního poměru je účinné dnem doručení a tímto dnem končí můj pracovní poměr u Vás.

V dne

(podpis)

Jan Novák

Příloha č. 5

ABC s.r.o.

se sídlem

Věc: Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání

Na základě pracovní smlouvy ze dne pracuji u Vaší společnosti jako Dnemi bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru s odůvodněním, že jsem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se ke mnou vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem tím, že jsem se měl dostavit na své pracoviště se zpožděním, které činilo více než dvě hodiny, a v podnapilém stavu a následně jsem měl napadnout svého nadřízeného pana

S tímto okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasím, neboť mám za to, že uvedený důvod okamžitého zrušení neodpovídá skutečnosti. Jsem dále připraven domáhat se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru cestou soudní.

V této souvislosti Vám oznamuji, že trvám na tom, abych byl u Vaší společnosti i nadále zaměstnáván a aby mi byla nadále přidělována práce dle uzavřené pracovní smlouvy.

V dne

(podpis)

Jan Novák

Příloha č. 6

Jan Novák

nar.

bytem

Věc: Oznámení o trvání na dalším konání práce

Na základě pracovní smlouvy ze dne pracujete u naší společnosti jako Dne jste zrušil u naší společnosti okamžitě svůj pracovní poměr z důvodu toho, že nemůžete dále vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví a současně Vám nebyl umožněn výkon jiné pro Vás vhodné práce.

S tímto okamžitým zrušením pracovního poměru z Vaší strany nesouhlasíme a považujeme je za neplatné. V této souvislosti poukazujeme na skutečnost, že jste nepředložil znalecký posudek ani žádný jiný doklad lékaře o tom, že nemůžete dále vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví.

Oznamujeme Vám na základě uvedeného, abyste i nadále konal svojí práci. V případě, že okamžité zrušení pracovního poměru bude soudem prohlášeno za neplatné, jste povinen nahradit naší společnosti škodu ode dne tohoto oznámení.

V dne.....

(podpis pověřené osoby)

za ABC s.r.o.

SUMMARY

This work deals in immediate termination of an employment relationship in the Czech republic and its conditioning in Czech system of law. The work consist of an introduction, seven chapters and the epilogue and includes some appendices, which have any connection with legal acts pertaining to immediate termination of an employment relationship.

The Introduction provides the purpose of immediate termination of an employment relationship and its consequences for employers and employees as well. It also gives the reader the basic aim of the thesis.

Chapter One is subdivided into three parts and examines immediate termination of an employment relationship generally as a right of employer and employee, points to its relevant regulation and cohesion with other labour law institutes. It also describes the main conditions for finishing of employment with just that way.

Chapter Two consists of five sections and it focuses on reasons and the conditions for finishing the employment immediately by the employer.

Chapter Three is subdivided into three sections and it describes reasons and the conditions for finishing the employment immediately by the employee. It also mentions the claims of employees which are coming from the immediate termination of an employment relationship.

Chapter Four is composed of two subchapters and it illustrates the problem of terms related to immediate termination of an employment relationship. Subchapter One shows the terms for apply immediate termination of an employment relationship by the employer. And the Subchapter Two contains the terms provided to the employee.

Chapter Five defines some other problems which have a connection with immediate termination of an employment relationship, but they aren't explicitly presented with the legal acts. It describes a problem of noticing of employment simultaneously with its immediate termination and the cancelling the immediate termination of an employment relationship.

Chapter Six consists of three sections and it concentrates on problems resulting from nullity of the immediate termination of an employment relationship. It also outlines the steps leading to its nullity and defines all the claims coming out from it.

Chapter Seven compares the immediate termination of an employment relationship as the way of termination the agreements on work performed outside an employment relationship.

In the epilogue it is possible to find the goals of the work, with collecting of decision-making by The Highest court of the Czech Republic, which helps to unite the explanation of the relevant regulations related to immediate termination of an employment relationship. Author of the thesis also wants to point on general rising of law consciousness concerning the immediate termination of an employment relationship among the employees and the employers as well.

ABSTRAKT

Práce se zabývá tématem okamžitého zrušení pracovního poměru jako jedním ze způsobů skončení pracovního poměru v právním řádu České republiky. Prezentuje podmínky jeho platnosti a srovnává důvody, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Zabývá se také problematikou neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, přibližuje čtenáři postup vedoucí k jeho zneplatnění a předkládá výčet nároků, které mohou zaměstnanci a zaměstnavatelé z neplatného skončení pracovního poměru okamžitým zrušením uplatňovat. Závěrem předkládá srovnání tohoto způsobu skončení pracovněprávního vztahu u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

The thesis covers the matter of immediate termination of an employment relationship as the one way of finishing the employment in the legal system of the Czech Republic. It presents the conditions for its validity and compares the reasons for those the employer and employee can immediately terminate their employment relationship. It also covers the theme of nullity of termination of an employment relationship by immediate dismissal or resignation, outlines the steps leading to its nullity and defines all the claims coming out from its nullity. Finally, it compares the immediate termination of an employment relationship as the way of termination the agreements on work performed outside an employment relationship.

KLÍČOVÁ SLOVA

okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru

immediate termination of an employment by the employer, immediate termination of an employment by the employee, nullity of immediate termination of an employment