

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

Bakalářská práce

Okamžité zrušení pracovního poměru

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Filip SENTENSKÝ**
Osobní číslo: **R20B0190P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Okamžité zrušení pracovního poměru**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Základní pojmy
3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem
4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem
5. Neplatné okamžité rozvázání pracovního poměru
6. Judikatura
7. Zahraniční exkurz
8. Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

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

Seznam doporučené literatury:

- DOLEŽÍLEK, Jiří, ed. *Přehled judikatury ve věcech pracovních*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 391 s. Přehledy judikatury, 102. svazek. ISBN 978-80-7478-886-4.
- HŮRKA, Jiří. *Aktuální pracovní právní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0.
- MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovní právní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Martin Janák

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce:

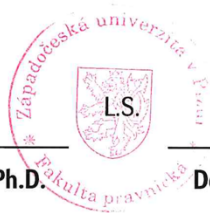
2. února 2022

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. března 2023



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



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 8. září 2022

Prohlášení

Čestně prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma „okamžité zrušení pracovního poměru“ zpracoval výhradně sám a že jsem vyznačil veškeré prameny, z nichž jsem čerpal, a to způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne

.....

Filip Sentenský

Poděkování

Tímto děkuji vedoucímu bakalářské práce panu Mgr. Martinovi Janákovi za cenné rady, připomínky a metodickou a odbornou pomoc při zpracování této práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tématem okamžitého zrušení pracovního poměru. Práce obsahuje základní pojmy, popisuje okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele, včetně neplatného zrušení pracovního poměru a judikatury. Práce také obsahuje zahraniční exkurz, kde je porovnávána právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru se Slovenskem. Cílem práce je poskytnout ucelený pohled na tuto problematiku a přispět k větší informovanosti a ochraně práv zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Klíčová slova

Pracovní právo, skončení pracovního poměru, okamžité skončení pracovního poměru, zaměstnanec, zaměstnavatel, neplatné skončení pracovního poměru

Abstract

The bachelor thesis deals with the topic of immediate termination of employment. The thesis covers basic concepts and describes immediate termination of employment from the perspective of both the employee and employer, including invalid termination and case law. The thesis also includes a foreign excursion comparing the legal regulation of immediate termination of employment in Slovakia. The aim of the thesis is to provide a comprehensive overview of this issue and contribute to greater awareness and protection of the rights of employees and employers.

Keywords

Labour law, termination of an employment relationship, immediate termination of an employment relationship, employee, employer, invalidity of termination relationship

OBSAH

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	3
ÚVOD.....	4
1 ZÁKLADNÍ POJMY.....	6
1.1 PRACOVNÍ PRÁVO.....	6
1.1.1 <i>Vztah mezi pracovním a občanským právem</i>	<i>9</i>
1.2 PRACOVNÍ POMĚR.....	10
1.2.1 <i>Vznik pracovního poměru</i>	<i>10</i>
1.2.2 <i>Skončení pracovního poměru</i>	<i>11</i>
1.2.3 <i>Okamžité zrušení pracovního poměru obecně.....</i>	<i>12</i>
2 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM.....	14
2.1 PRAVOMOCNÉ ODSOUZENÍ ZAMĚSTNANCE K NEPODMÍNĚNÉMU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY.....	15
2.2 PORUŠENÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ ZVLÁŠŤ HRUBÝM ZPŮSOBEM.....	16
2.2.1 <i>Povinnosti zaměstnance</i>	<i>17</i>
2.2.2 <i>Intenzita.....</i>	<i>18</i>
2.3 ZÁKAZ OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM	18
2.4 LHŮTY.....	20
2.5 PROJEDNÁNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ.....	22
3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM	24
3.1 ZDRAVOTNÍ NEZPŮSOBILOST K VÝKONU PRÁCE	24
3.2 NEVYPLACENÍ FINANČNÍHO PLNĚNÍ ZAMĚSTNAVATELEM	27
3.3 NÁHRADA MZDY NEBO PLATU	29
3.4 LHŮTY.....	30
4 NEPLATNÉ OKAMŽITÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	31
4.1 NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM	33
4.2 NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM.....	35
5 JUDIKATURA	38
6 ZAHRANIČNÍ EXKURZ	43
6.1 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA SLOVENSKU.....	44
6.1.1 <i>Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....</i>	<i>44</i>
6.1.2 <i>Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....</i>	<i>46</i>
6.2 NEPLATNOST SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	48
ZÁVĚR.....	50
RESUME.....	52

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	53
PŘÍLOHY.....	60

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – Občanský zákoník německý
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
LZPS; Listina	usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
OZ; občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
TrZ; trestní zákoník	zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ; zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP; zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ÚVOD

Bakalářská práce se věnuje okamžitému zrušení pracovního poměru. Tento institut pracovního práva umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli okamžitě ukončit pracovní poměr bez výpovědní lhůty, avšak s řadou omezení a podmínek, které budou v práci probrány. Téma okamžitého zrušení jsem si vybral zejména z důvodu, že je to velmi závažný krok, kterým lze rozvázat pracovní poměr a zaměstnanec tak přichází o svou pracovní pozici bez předchozího varování. To může vést k náhlé ztrátě příjmu, což může být pro zaměstnance i jeho rodinu finančně náročné a může mít dlouhodobé dopady na jeho životní situaci. Proto považuji toto téma za důležité a přínosné do budoucího pracovního života. Ke zpracování této práce byla využita deskriptivní metoda, ovšem pro kapitolu věnující se zahraničnímu exkurzu byla použita metoda komparativní.

Cílem této bakalářské práce je poskytnout ucelený přehled o institutu okamžitého zrušení pracovního poměru, a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance, včetně základních pojmů, postupu a podmínek pro jeho využití, srovnat českou právní úpravu se slovenskou a poukázat na rozdíly mezi nimi. Práce je zpracovaná s využitím aktuálních právních předpisů, soudních rozhodnutí, odbornou literaturou a odbornými články.

Práce je rozdělena do šesti kapitol, z nichž první se věnuje základním pojmům týkajících se pracovního práva obecně. Je popsán vztah pracovního a občanského práva (tzv. princip subsidiarity). Také je zde uvedeno, jak pracovní poměr vzniká, ale i jak končí.

Druhá kapitola už je zaměřena na samotné téma okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jsou popsány podmínky, za kterých lze tento institut uplatnit. Jeden z důvodů je pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, druhý důvod je porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Uvedeny jsou i případy, kdy se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr okamžitě. Obdobně je sepsána i kapitola třetí, která popisuje okamžité zrušení ze strany zaměstnance, kde hlavními důvody pro uplatnění je zdravotní nezpůsobilost nebo nevyplacení mzdy či platu. Pokud některá z podmínek není dodržena v zákonné lhůtě, může

zaměstnavatel či zaměstnanec podat žalobu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Problematika neplatnosti rozvázání je popsána v kapitole čtvrté.

Pátá kapitola je zaměřena na soudní rozhodnutí, které mají za úkol přiblížit, jakým způsobem se institut okamžitého skončení pracovního poměru používá v praxi a jakým způsobem se případné spory řeší před soudem.

Poslední kapitola se zabývá právní úpravou na Slovensku. Kapitola je koncipována stejným způsobem, jako je tomu u obsahu napříč celou bakalářskou prací, tedy jaký má vztah občanský zákoník se zákoníkem práce, poté samotná úprava problematiky okamžitého skončení pracovního poměru. Hlavní rozdíly mezi právními úpravami jsou shrnuty v závěru bakalářské práce.

1 ZÁKLADNÍ POJMY

První kapitola je zaměřena na obecný popis a vymezení základních pojmů potřebných k pochopení problematiky okamžitého zrušení pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. První podkapitola je věnována pracovnímu právu, pramenům pracovního práva a vztahu pracovního práva s právem občanským (princip subsidiarity), skočení pracovního poměru a samotné téma okamžitého skončení pracovního poměru, jakožto obecný úvod pro kapitoly 2. a 3.

1.1 Pracovní právo

V České republice je pracovní právo samostatným právním odvětvím, který má svůj vlastní kodex, kterým je *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“). Zákoník práce je také hlavním pracovněprávním předpisem, ve kterém je obsažena vlastní úprava pracovního práva. Dalšími prameny pracovního práva je například *zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce*, ve znění pozdějších předpisů, ve který má zase charakteristiku sankčního předpisu, upravující otázky porušování pracovních podmínek, *zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání*, ve znění pozdějších předpisů, *zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů, *zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, ve znění pozdějších předpisů. Mezi těmito pracovněprávními předpisy je mnoho dalších, které upravují další pracovní vztahy závislé práce, a to buď částečně nebo více komplexně. Jedná se například o:¹

- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši poplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

¹ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 37-45

- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů

Nad výše uvedenými pracovněprávními předpisy stojí ústavní zákony. Ústavní základ pracovního práva v České republice tvoří *ústavní zákon* č. 1/1993 Sb., *Ústava České republiky* a *usnesení předsednictva ČNR* č. 2/1993 Sb., *o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky* (dále jen „LZPS“ či „Listina“). Listina hned v několika svých článcích upravuje „*postavení účastníků pracovního procesu a smluvní strany pracovních smluv či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*“.² LZPS ve vztahu k pracovnímu právu garantuje práva jako je například zákaz nucených prací nebo služeb zakotvený v čl. 9, tento článek je důležitý zejména pro individuální pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. Dále Listina ustanovuje, že každý má právo na svobodnou volbu povolání (čl. 26), právo se svobodně sdružovat kvůli ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů, ochrana odborového sdružování a právo na stávku (čl.27), uspokojivé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu za ni (čl. 27), právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci (čl. 29) a také právo těhotných žen na ochranu v pracovně právních vztazích (čl. 32).³ Pramenem pracovního práva jsou také mezinárodní smlouvy, například Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která obdobně jako Listina v článku 4. stanovuje zákaz nucených prací a v článku 11. právo na odborové sdružování. Důležitým dokumentem je též Evropská sociální charta nebo Smlouva o fungování Evropské unie, ve které je zaručen volný pohyb pracovníků, služeb a kapitálu (čl. 45 a násl.).

Pracovní právo tvoří soubor právních norem upravující tři oblasti. První je **individuální pracovní právo**, jedná se o nejdůležitější a zároveň o jednu z nejstarších oblastí.⁴ Individuální pracovní právo nebo také jádro pracovního práva historicky vznikalo jako ochranný prvek, který měl za úkol chránit pracovní sílu vykonávající námezdní práci, před těžkými pracovními podmínkami. Vyvíjelo se

² BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 38

³ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

⁴ BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 3

jako součást občanského práva (pracovní nebo služební smlouva – již v římské právo znalo tyto smlouvy pod termínem *locatio conductio operarum*) a postupně začaly vznikat samostatné právní předpisy, které upravovaly některé pracovní podmínky, například omezovaly délku pracovní doby, řešily otázku zaměstnávání dětí atd.⁵ Jedná se tedy o soubory právních vztahů, v nichž fyzická osoba vykonává pracovní sílu za příslušnou odměnu pro jiný subjekt – osobu právnickou (nebo i osobu fyzickou) – jsou to tedy vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.⁶

Výše zmíněný ochranný prvek je jedním z nejdůležitějších součástí pracovního práva. Jedná se především o ochranu slabší strany v pracovněprávních vztazích, tedy zaměstnance. Jeho vývoj se na našem území vyvíjí již od 14. století, kdy Václav II. za jeho vlády vydal horní zákoník („*Ius regale montanorum*“). Zákoník mimo jiné obsahoval právní aspekty výkonu práce, konkrétně upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra. Václavův horní zákoník byl na svou dobu inovativní v oblasti bezpečnosti práce, byly zde uvedeny kritéria, jak má být zabezpečeno důlní pracoviště (například otázky odvodňování, větrání či osvětlení). Jedná se tak o jeden z prvních významných prvků pracovněprávní ochrany na našem území. Dalším velmi pokrokovým předpisem byl v 18. století dvorský dekret Josefa II., kterým zavádí nedělní klid a upravoval otázku hygienické podmínky pro pracující děti. V dnešní době má ochranný charakter především oblast BOZP, skončení pracovního poměru, dovolené, úprava práce žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením, odpovědnost zaměstnance za neúmyslné způsobení škody a právní úprava spravedlivého odměňování.⁷

Druhá oblast pracovního práva je **kolektivní pracovní právo**. V mnoha situacích se kolektivní pracovní právo doplňuje a prolíná s individuálním pracovním právem. Jedná se kolektivní pracovněprávní vztahy, které zahrnují právní vztahy mezi odborovými organizacemi (či radami zaměstnanců) vystupující jako subjekty zastupující kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli (či jejich družení). Kolektivní pracovní právo obsahuje soubor norem, které jsou výsledkem

⁵ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 15

⁶ BĚLINA, M., PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 3

⁷ PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 24-36

především kolektivních smluv v jejich normativní části.⁸ Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou upraveny přímo v zákoníku práce, ve kterém je spíše právní úprava hmotněprávní stránky těchto vztahů, procesněprávní stránku upravuje *zákon* č. 2/1991 Sb., *o kolektivním vyjednávání*, ve znění pozdějších předpisů, tento předpis také stanovuje subsidiární použití zákoníku práce.

Třetí oblastí pracovního práva je **právní úprava zaměstnanosti**. Tuto oblast upravuje především *zákon* č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“). Tato oblast reguluje vztahy vznikající při získávání prostředků pro životní potřeby občanů prací, a to podle již výše zmíněného čl. 26 Listiny a podle § 1 ZoZ, který „*upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“ – právo na zaměstnání. Oblast právní úpravy zaměstnanosti se od individuálního a kolektivního pracovního práva odlišuje tím, že je upravována veřejnoprávními smlouvami, tedy vztahy vznikají občany a příslušnými státními orgány (např. Úřad práce a MPVS), dále mezi zaměstnavateli a státními orgány nebo také mezi občany a zaměstnavateli.⁹

1.1.1 Vztah mezi pracovním a občanským právem

Mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem funguje tzv. princip subsidiarity. Zjednodušeně se dá říci, že vyšší právní norma respektuje závaznost nižší právní normy v oblasti, kterou se nižší právní norma podrobněji zabývá. To znamená, že občanský zákoník upravuje právní předpisy týkající se pracovního práva velice okrajově, a proto se drtivá většina tohoto práva řídí zákoníkem práce. Zákoník práce přímo obsahuje ustanovení zakotvující princip subsidiarity v § 4: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Nebylo tak tomu však vždy, před rokem 2008 platil princip delegace. „*Principem delegace rozumíme legislativně technický odkaz obsažený v jednom právním předpise, který úpravu určitého případu či okruhu*

⁸ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 3

⁹ Tamtéž s. 3-4

*případů odkazuje jinému právnímu předpisu.*¹⁰ Jedná se tedy o výslovnou úpravu vztahu mezi jinými právními předpisy, v tom spočívá hlavní rozdíl od principu subsidiarity. Z toho důvodu, že zákoník práce některé případy neupravoval a zároveň neodkazoval na použití občanského zákoníku, začaly vznikat mezery v právní úpravě. Ústavní soud tak v roce 2008 na žádost skupiny poslanců § 4 ZP zrušil, čímž také zrušil delegační princip.¹¹ Princip subsidiarity byl legislativně zakotven až novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb.

1.2 Pracovní poměr

V zákoníku práce není obsažena žádná přímá definice pracovního poměru. Co však obsahuje, jsou ustanovení upravující jednotlivé elementy pracovního poměru (subjekt, objekt a obsah pracovního poměru). Obecně se dá říci, že pracovní poměr je vztah, při kterém oběma stranám smluvního závazku (tedy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) vyplývá určitý soubor práv a povinností. Zaměstnanec tento vztah zavazuje k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele a ze strany zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci mzdu či plat. Z toho vyplývá, že se jedná o vztah synallagmatický (vzájemně podmíněný).¹²

1.2.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká na základě dne uvedeného v pracovní smlouvě, který je určen jako den nástupu do práce nebo jedná-li se vznik pracovního poměru jmenováním, tak den určený jako den jmenování (§ 36 ZP). Ovšem ke vzniku pracovního poměru musí fyzická osoba splňovat způsobilost stát se zaměstnancem. Jednou z podmínek je, že fyzická osoba musí dovršit 15 let věku a jako den nástupu do práce nesmí být sjednán před skončením povinné školní docházky.¹³ Pracovní poměr, jak již je výše zmíněno vzniká buď pracovní smlouvou, anebo jmenováním.

¹⁰ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7. s. 170

¹¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 82/06, ze dne 12.03.2008

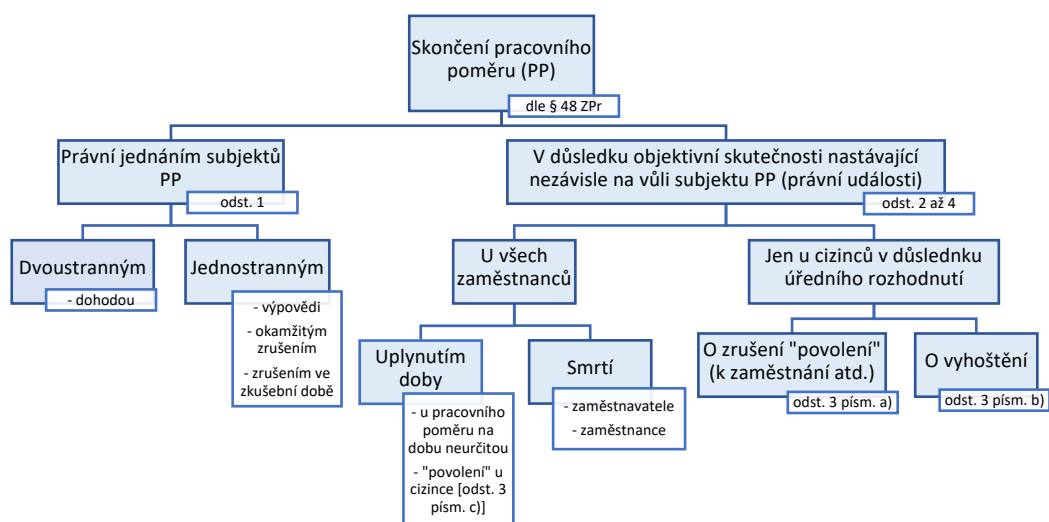
¹² KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3. s. 129

¹³ Výjimkou je kulturní, sportovní, umělecká a reklamní činnost, kdy lze zaměstnat i osobu mladší 15 let věku. Přesto práce musí brát ohled jak na zdraví fyzické, tak i duševní a nesmí bránit povinné školní docházce.

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy jsou obsaženy v § 34 odst. 1 ZP – aby pracovní smlouva byla platná musí obsah následují: druh práce, místo případně místa výkonu práce a den nástupu od práce.

1.2.2 Skončení pracovního poměru

Problematiku skončení pracovního poměru řeší zákoník práce v § 48 a násl. Tento institut zabezpečuje jistotu zaměstnancům řádně plnícím své pracovní povinnosti pracovat v relativně stabilním pracovním poměru, na druhé straně zaměstnavatelům umožňuje zaměstnávat jen takový počet zaměstnanců, který je potřeba, tzn. že pokud se některý zaměstnanec stane „nadbytečným“ má zaměstnavatel s ním právo jednostranně rozvázat pracovní poměr, dále také pokud zaměstnanec nedosahuje potřebných pracovních výkonů, pokud porušuje pracovní kázeň atd.¹⁴ Pracovní poměr lze ukončit pouze z důvodů určených v zákoníku práce. Způsoby, kterými lze skončit pracovní poměr, jak již je výše uvedeno upravuje § 48 odst. 1 ZP taxativním výčtem, konkrétně dohodou, výpovědí, zrušením ve zkušební době a okamžitým zrušením.



Graf 1: Diagram způsobů skončení pracovního poměru (§ 48 ZP), Pichrt, J. a kol. Pracovní právo, s. 258

¹⁴ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 253

1.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru obecně

Širší laická veřejnost zná tento pojem pod označením „padák“ nebo „výpověď na hodinu“, ale odborný název je okamžité skončení pracovního poměru. Stejně jako je tomu u rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo zrušením ve zkušební době podle § 48 odst. 1 ZP, kam také patří okamžité zrušení pracovního poměru (viz Graf 1), se jedná o jednostranný projev vůle kterékoliv ze smluvních stran. Na rozdíl od výpovědi nastává skončení pracovního poměru okamžikem doručení oznámení zaměstnanci či zaměstnavateli. Specifikum tohoto institutu, jak již z názvu vyplývá, je okamžitá účinnost, tzn. že nezačíná běžet výpovědní doba a ten, kdo chce pracovní poměr skončit okamžitým zrušením, nemůže tento úkon odložit ani změnit, jako je to například u rozvázání pracovního ve zkušební době, kdy lze datum určit později v rámci zkušební doby.¹⁵

Právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru nalezneme v § 55 a § 56. Vzhledem k závažnosti možného okamžitého skončení a případným neblahým dopadům, jak na zaměstnavatele, kdy dochází k nepředvídatelné ztrátě pracovní síly a možné neschopnosti plnit své závazky, tak na zaměstnance, u kterého dochází především ke ztrátě pravidelného příjmu, s čímž mohou být spojeny i další problémy v osobním životě, je tento institut uplatňován jen ve zcela mimořádných situacích. Z toho důvodu jsou zmíněné paragrafy taxativním výčtem a stanoví přísné hmotněprávní důvody, které musí být splněny, aby okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné.¹⁶ Oznámení o okamžitém zrušení musí tedy obsahovat přesné skutkové vymezení důvodů, aby se později nedalo nedal zaměnit s jiným důvodem, a které se později již nesmí měnit a musí být podáno písemně podle § 60 ZP. Pokud byla zaměstnanci dána výpověď, může okamžité zrušení pracovního poměru uplatnit, i v průběhu výpovědní lhůty, splňuje-li podmínky dané zákoníkem práce.¹⁷

¹⁵ MLÝNKOVÁ, A. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. s. 120-125

¹⁶ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 353

¹⁷ SVOBODA, J. a M. SMEJKAL. K okamžitému zrušení pracovního poměru. *Epravo.cz* [online]. © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, 2022 [cit. 2022-12-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-okamzitemu-zruseni-pracovniho-pomeru-114047.html>

Dříve existovala právní úprava okamžitého skončení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Tato úprava ale byla *zákonem č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony* zrušena. Takovéto skončení pracovního poměru bylo velmi specifickým a jeho úprava se nacházela v § 56a ZP účinného ke dni 1.1.2016, obsahová náplň tohoto paragrafu zní, že *„zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení ... se vyžaduje přivolení soudu.“* S příchodem nového občanského zákoníku s účinností od 1.1.2014, se v něm objevilo ustanovení § 35 odst. 2, které ustanovuje, že *„zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat pracovní poměr nezletilého nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi nezletilým a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.“* Jiným právním předpisem zde rozumíme tehdejší zákoník práce, konkrétně § 56a.¹⁸

¹⁸ PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 133-137

2 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

Jak již z výše uvedeného vyplývá okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, kdy zaměstnavatel může přistoupit k důvodům taxativně určeným v § 55 odst. 1 pod písmeny a) a b), a to pouze výjimečně, jen tehdy:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Tyto dva důvody na sobě zcela nezávislé, mají pro zaměstnavatele tu výhodu, že v případě, kdy nastane některá z uvedených situací, bylo by nespravedlivé nutit zaměstnavatele nadále zaměstnávat zaměstnance, u kterého došlo k pravomocnému odsouzení či porušil pracovní povinnosti, až do uplynutí výpovědní doby. Ovšem oproti rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, tento tzv. charakter výjimečnosti zdůrazňuje i samotné ustanovení § 55 odst. 1 „*zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit*“. Záleží ale na zaměstnavateli, zda při naplnění důvodů přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru.¹⁹ Rozhodujícími faktory mohou být dosavadní pracovní výsledky zaměstnance, jaký dopad bude mít okamžité zrušení, jak na zaměstnance (například na osobní nebo majetkové poměry), tak na samotného zaměstnavatele.

K okamžitému zrušení lze přistoupit bez ohledu na to jakým způsobem byl pracovní poměr založen, tzn. byl-li pracovní poměr založen jmenováním ve smyslu ustanovení § 33 odst. 3 ZP nebo podle § 73 odst. 2 byla dohodnuta možnost

¹⁹ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 291

odvolání z pracovního místa může být pracovní poměr rozvázán okamžitým způsobem bez potřeby, aby zaměstnanec byl předem ze své funkce odvolán nebo se musel vzdát své pozice. Stejným způsobem lze okamžitě skončit pracovní poměr ve zkušební době (mimo zrušení pracovního poměru ve zkušební době upraveného v § 66 ZP).²⁰

2.1 Pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody

Okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu pravomocného odsouzení ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) je vnitřně členěno do dvou částí. V návaznosti na kapitolu 2, kde je již toto ustanovení uvedeno je zřejmé, že jeden z případů, kdy lze zaměstnavatel může okamžitě rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, je pravomocné odsouzení zaměstnance pro jakýkoli úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na více než 1 rok. V druhém případě se jedná o pravomocné odsouzení za úmyslný trestný čin, ovšem který byl spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti, zde postačuje pravomocné odsouzení k trestu odnětí svobody nejméně na 6 měsíců.

Podle § 13 odst. 1 *zákona č. 40/2009 Sb. trestního zákoníku*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „TrZ“ či „trestní zákoník“) rozumíme pod pojmem trestní čin, „*protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně*“. Je potřeba úmyslného trestního činu, aby nastala trestní odpovědnost, pokud zákon výslovně nestanoví, že postačuje zavinění z nedbalosti (§ 13 odst. 1 TrZ). Pro přímé úmyslné zavinění platí, že zaměstnanec chtěl porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem způsobem uvedeným v trestním zákoně podle § 15 odst. 1 písm. a) TrZ, v případě nepřímého zavinění se jedná o situaci, kdy zaměstnanec věděl, že svým jednáním poruší nebo ohrozí zájem chráněný zákonem a byl srozuměn s touto skutečností podle § 15 odst. 1 písm. b). „*Srozuměním se rozumí i smíření pachatele s tím, že způsobem uvedeným v trestním zákoně může porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem.*“²¹ Právní úprava trestného činu spáchaného z nedbalosti je v § 16 TrZ a také se rozlišuje na

²⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 361-363

²¹ § 15 odst. 2 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

nedbalost vědomou a nevědomou. Takový trestní čin byl spáchán, jestliže zaměstnanec věděl, že může svým jednáním spáchat trestní čin, ale sám spoléhal na to, že k takové situaci nedojde (nedbalost vědomá). Dalším případem je, když zaměstnavatel nevěděl, že může svým jednáním spáchat trestní čin, ačkoli vzhledem k okolnost to vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).²²

Pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru je důležité, aby odsouzení bylo pravomocné, z tohoto důvodu nelze rozvazovací úkony učinit dříve, než byl vyhlášen rozsudek. Ovšem pokud zákon připouští odvolání se proti odsuzujícímu rozsudku a odvolání je podáno, stává se tak rozsudek pravomocný až po zamítnutí odvolání nebo pokud na základě odvolání byl rozsudek změněn nebo zrušen. Pokud odvolacího práva nebylo využito nebo bylo odvolání vzato zpět, stává se rozsudek pravomocný dne jeho vyhlášením. Situací, kdy zaměstnavatel při okamžitém zrušení pracovního poměru použije tuto právní úpravu, je v praxi poměrně málo. Jedním z příčin je, že zaměstnavatel nemá moc možností zjistit, zda zaměstnanec byl odsouzen pravomocně, zda šlo o pravomocné odsouzení a na jak dlouhá bude výměra trestu odnětí svobody. Soudy v těchto případech nejsou moc ochotny tyto údaje poskytovat z důvodu ochrany osobních údajů. Proto se okamžité zrušení nejvíce uplatní v případě, kdy je sám zaměstnavatel účastníkem trestního řízení jako poškozený.²³

2.2 Porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem

Druhým důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Jedná se o nejčastější důvod okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Aby zaměstnavatelem mohlo být uplatněno okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností musí být splněny dva předpoklady.

²² BUKOVJAN, P. § 55 ZP Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Pamprofi.cz*[online]. Copyright © 1997 - 2023 by Dashöfer Holding, 2023 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/kzp/?uniqueid=mRRWSbk196FNf8-jVUh4EjZR9pU-zQ-IGtAs4UC1fR4&coolurl=1&ion=33&ns=1598017594>

²³ ŠUBRT, B., VRAJÍK, M. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2. s.123-125

2.2.1 Povinnosti zaměstnance

Jedním z nich jsou zmíněné pracovní povinnosti vymezeny v § 301 až § 304 zákoníku práce. Povinnosti platí pro všechny zaměstnance ať už jde o pracovní poměr, tak i o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výčet povinností je taxativní, neobsahuje však veškeré pracovní povinnosti. Například musí-li zaměstnanec vykonávat pracovní úkony jízdou motorovým vozidlem, má povinnosti dodržovat se zvláštními právními předpisy, v tomto případě povinnosti plynou ze zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů a vyhlášky č. 294/2015 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích. Zaměstnavatel tyto povinnosti může ještě více konkretizovat v pracovním řádu podle § 306 ZP.²⁴ Pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá i mimo stanovenou pracovní dobu, zaměstnanec se i tak může dopustit takového jednání, které může vést k okamžitému zrušení pracovního poměru, jedná se například o krádež nebo loupež mimo pracovní dobu, porušení povinnosti střežit majetek zaměstnavatele a ochraňovat ho před ztrátou, zničením či zneužitím podle § 301 písm. d).

Případy, kdy již nelze po zaměstnavateli chtít, aby nadále zaměstnával zaměstnance z důvodu porušení povinností zvláště hrubým způsobem a mohl uplatnit okamžité zrušení pracovního poměru, jsou podle judikatury Nejvyššího soudu následující příklady:²⁵

- Nedodržení pracovní doby
- Neomluvená absence
- Požití alkoholu a jiných návykových látek
- Krádež majetku zaměstnavatele
- Hrubý a vulgární slovní útok zaměstnance vůči zákazníkovi zaměstnavatele
- Nedovolená manipulace s majetkem zaměstnavatele a jeho odcizení

²⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 364-365

²⁵ BUKOVJAN, P. § 55 ZP Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Pamprofi.cz*[online]. Copyright © 1997 - 2023 by Dashöfer Holding, 2023 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/kzp/?uniqueid=mRRWSbk196FNf8-jVUh4EjZR9pU-zQ-IGtAs4UC1fR4&coolurl=1&ion=33&ns=1598017594>

- Porušení obchodního tajemství zaměstnavatele kopírováním dat

Nejčastějšími důvody, kdy se v praxi uplatňuje okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jsou neomluvená absence a požití alkoholu či jiné návykové látky.

2.2.2 Intenzita

Právní pojmy porušení povinností „zvláště hrubým způsobem“, „závažné“ nebo „méně závažné“ jsou tzv. hypotézy relativně abstraktní (neurčité), tj. právní norma, jejíž hypotéza není stanovena v žádném právním předpise, hypotézu tedy vymezuje sám soud podle svého uvážení, a to v každém jednotlivém případě. Sám zákon nijak nedefinuje pojem zvláště hrubý způsob porušení povinností nebo jaká je hranice mezi výše zmíněnými pojmy, proto je třeba v takových případech vycházet z judikatury. Dále k intenzitě porušení povinností v kapitole Judikatura, přiblíženo konkrétními judikáty.²⁶

2.3 Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Ochranou funkci pro zaměstnance poskytuje ustanovení § 55 odst. 2 ZP. Toto ustanovení je zákazové a zaměstnance chrání v určitých životních situacích, které přinášejí obtížné řešení problémů spojené s okamžitým zrušením pracovního poměru. Většinou se jedná o zaměstnance, kteří do práce ani nemohou docházet, a tedy nevykonávají žádnou práci pro zaměstnavatele (vyjma těhotné zaměstnankyně). Konkrétně zaměstnavatel nesmí v souladu s § 55 odst. 2 ZP okamžitě rozvázat pracovní poměr:

- S těhotnou zaměstnankyní
- Zaměstnankyní na mateřské dovolené
- Zaměstnankyní či zaměstnancem, kteří čerpající rodičovskou dovolenou

²⁶ ŠUBRT, B., VRAJÍK, M. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2. s. 84-85

V případě těhotné zaměstnankyně zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru trvá po celou dobu těhotenství. Neplatné rozvázání pracovního poměru bude i v momentě, kdy sama zaměstnankyně o těhotenství nevěděla nebo dosud nebylo zjištěno, bylo tedy zjištěno dodatečně. Na rodičovskou dovolenou má právo jak zaměstnankyně, tak zaměstnanec. Zaměstnanec má nárok na rodičovskou dovolenou od narození dítěte, zaměstnankyně až po uplynutí mateřské dovolené, v obou případech mohou požádat nejdéle do doby, než dítě dosáhne věku 3 let podle § 196 ZP. Dále podle ustanovení § 197 ZP mají zaměstnankyně i zaměstnanec nárok na rodičovskou dovolenou, pokud převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů nebo pokud matka dítěte zemřela. Na dovolenou mají taktéž nárok nejdéle do dovršení věku 3 let, ovšem pokud do péče převzali dítě starší 3 let, ale které zároveň nedovršilo 7 let, přísluší dovolená po dobu 22 týdnů.²⁷

U těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnanců na rodičovské dovolené zaměstnavatel sice nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr, nicméně může přistoupit k výpovědi podle § 52 písm. g) ZP s odkazem na § 54 písm. c). K ukončení pracovního poměru tak nastane až po uplynutí výpovědní doby. Zaměstnavatel tedy má právo využít výjimky a může tyto zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou nebo těhotnou zaměstnankyni propustit i přesto, že jsou chráněni před okamžitým zrušením pracovního poměru. Ovšem zaměstnavatel má naprostý zákaz rozvázat pracovní poměr se zaměstnankyní čerpající mateřskou dovolenou.

U zaměstnankyně, která je na mateřské dovolené, podle § 195 ochranná doba činí 28 týdnů nebo pokud porodila 2 děti, přísluší jí dovolená po dobu 37 týdnů. V případě, že se dítě narodilo mrtvé dovolená činí 14 týdnů. Převzala-li zaměstnankyně dítě do nahrazující péče nebo jeho matka zemřela, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 22 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhlo věku 1 roku.²⁸

²⁷ MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. s. 155-156

²⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 367

2.4 Lhůty

Aby mohl zaměstnavatel uplatnit institut okamžitého zrušení musí dodržet lhůty. Podle § 58 odst. 1 zákoníku práce rozeznáváme dva typy:

- 1) subjektivní – která trvá po dobu 2 měsíců, a to ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení porušením povinností vyplývajících z právních předpisů, pokud zaměstnanec poruší pracovní povinnosti v cizině, lhůta 2 měsíců běží až po jeho návratu z ciziny,
- 2) objektivní – trvá 1 rok od chvíle, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl.²⁹

Jelikož se jedná o jednostranné rozvázání pracovního poměru, je důležité, aby byla zachována jistota v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z toho důvodu jsou stanoveny lhůty v přiměřené míře na rozhodování, zda k institutu okamžitého zrušení vůbec přistoupit. Lhůty pro rozvázání pracovního vztahu jsou prekluzivní, vyplývá tak z ustanovení § 330 ZP, které stanoví, že „*k zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě vykonáno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 57, § 58, 59, 72, § 315 a § 339a odst. 1.*“³⁰

V návaznosti na členění lhůt výše, bude teď rozebrána jejich povaha podrobněji. Pokud jen jedna z výše uvedených lhůt uplyne, zaniká zaměstnavateli právo rozvázat pracovní poměr. Běh objektivní lhůty je zcela nezávislý na tom, zda má zaměstnavatel o porušení pracovních povinností vědomí, tedy začíná v den, kdy obecně mohl být institut okamžitého zrušení uplatněn. Kdežto dvouměsíční subjektivní lhůta se začíná počítat od chvíle, kdy zaměstnavatel má vědomí o tom, že může okamžité zrušení uplatnit, není významné, jestli zaměstnavatel má jistotu, že došlo k porušení povinností, vědomost zcela postačuje. Ovšem nestačí pouhé podezření nebo předpoklad, zaměstnavatel se musí o důvodu k možnému rozvázání pracovního poměru prokazatelně dozvědět (vědomost). Subjektivní lhůta obecně

²⁹ § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁰ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚHELKOVÁ, H., VÁCHA, J. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9. s. 228-231

slouží mimo jiné k tomu, aby byl čas na případné šetření, zda nějaké porušení povinností ze strany zaměstnance skutečně nastalo a použití okamžitého rozvázání pracovního poměru je přípustné.³¹

Pokud došlo k porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru mimo území České republiky, není pro započetí běhu objektivní lhůty důležité, kdy se zaměstnavatel o porušení zaměstnavatel skutečně dozví, nýbrž lhůta začíná běžet až po jeho návratu. Ovšem jednorocní objektivní lhůta začíná běžet okamžikem porušení povinností. Může tedy nastat situace, že zaměstnanec poruší pracovní povinnost v cizině, ten se ale do jednoho roku ze zahraničí nevrátí. Uplynutím této objektivní lhůty se právo zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru prekluduje, bez ohledu na to, že subjektivní lhůta ještě nedoběhla nebo ani nezačala běžet.³²

V § 58 odst. 2 zákoníku práce je řešena otázka, kdy je zaměstnanec, který porušil pracovní povinnosti, šetřen jiným orgánem. Toto ustanovení určuje výjimku v běhu objektivní lhůty. V případě, že zaměstnanec porušil pracovní povinnosti a zaměstnavatel se o takovém skutku již dozvěděl, tedy začala běžet objektivní lhůta, může být tato lhůta přerušena, pokud je zahájeno šetření jiným orgánem v souladu s ustanovením § 52 odst. 2. Jiným orgánem můžeme rozumět například orgány činné v trestním řízení, orgány bezpečnosti práce nebo orgány hygienické služby. Běh objektivní dvouměsíční lhůty začne běžet nanovo dnem, kdy se zaměstnavatel dozví o výsledku šetření. K objektivní lhůtě se zde přihlíží stejným způsobem, jako je tomu u porušení pracovních povinností v cizině. Aby mohla být lhůta přerušena musí se vždy šetření jiné organizace jednat o takové porušení pracovních povinností, které by mohlo být důvodem k jednostrannému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.³³

³¹ Jak si pohlídat lhůty v jednání s úřady a soudy?. Frankbold.org [online]. © 2005—2023 by Frank Bold [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://frankbold.org/poradna/spravni-řízení/spravni-řízení/spravni-řízení/rada/jak-si-pohlídat-lhuty-v-jednani-s-urady-a-soudy#3>. Jak se liš%AD lhůta subjektivn%AD a objektivn%AD?

³² BĚLIŇA, M., BĚLIŇA, T., BOGŇÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-3]. ASPI_ID KO262_pl2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

³³ KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3. s. 238-240

2.5 Projednání s odborovou organizací

Ustanovení § 61 je kogentní normou a upravuje povinnost součinnosti odborových organizací při jednostranném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Stanoví tak § 61 odst. 1 „... *okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.*“ Tato právní úprava je tradiční a objevovala se již v dřívějších zákonících práce, hlavním účelem bylo a je větší právní ochrana odborových funkcionářů, kteří se během výkonu své práce, čímž je ochrana zájmů zaměstnanců, mohou dostat do sporu se zaměstnavatelem. Tato součinnost odborových organizací má charakter předchozího projednání nebo předchozího souhlasu.³⁴

Předchozím projednáním se rozumí, že zaměstnavatel musí veškeré jednání vedoucí k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru oznámit odborové organizaci (citace části § 61 odst. 1 výše). Ačkoliv i samotné ustanovení zákoníku práce uvádí, že musí dojít k projednání, neznamená to však v doslovném slova smyslu, stačí když zaměstnavatel odborové organizaci oznámí úmysl rozvázání pracovního poměru, musí se tak stát v přiměřené době, aby odborová organizace mohla tento záměr sama projednat, avšak zákon nestanoví žádné podrobné podmínky a ani lhůty, ve kterých by měla odborová organizace či zaměstnavatel jednat. V případě, kdy je právní jednání potřeba pouze projednat s odborovou organizací a zaměstnavatel tak neučiní, nelze takové právní jednání prohlásit za neplatné, možné odvodit z ustanovení § 19 odst. 2 ZP.³⁵

Ustanovení § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce upravuje předchozí souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru. Jedná se o vyšší formu součinnosti. Tato vyšší forma bude uplatněna v případě „*jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení...*“ podle zákoníku práce. Jestliže působí pro

³⁴ GOGOŤ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-3-4]. ASPI_ID KO26212006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

³⁵ NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, T. Jak si pohlídat lhůty v jednání s úřady a soudy? Žádost zaměstnavatele odborové organizaci o projednání zamýšlené výpovědi funkcionáři odborů namísto žádosti o souhlas s výpovědí takovému zaměstnanci [online]. © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, 2021 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zadost-zamestnavatele-odborove-organizaci-o-projednani-zamyslene-vypovedi-funkcionari-odboru-namisto-zadosti-o-souhlas-s-vypovedi-takovemu-zamestnanci-112425.html>

zaměstnavatele více odborových organizací, musí požádat o souhlas organizace, ve které dotčený zaměstnanec je členem. Rozdíl s předchozím projednáním je v tom, že své stanovisko, tedy nesouhlas s rozvazovacím úkonem podle zákoníku práce musí odborová organizace zaměstnavateli sdělit do 15 dnů ode dne, kdy o to byla požádána. Souhlasné stanovisko tak bude jakákoli odpověď odborové organizace na žádost o rozvázání pracovního poměru nebo to, že odborová organizace ve stanovené lhůtě 15 dnů vůbec neodpoví – tzv. právní fikce (§ 61 odst. 2 ZP). Svě stanovisko organizace nemusí zdůvodňovat, a to jak při souhlasu, tak nesouhlasu. Vznese-li odborová organizace souhlasné stanovisko s rozvázáním pracovního poměru, má zaměstnavatel lhůtu 2 měsíců od udělení souhlasu úkon provést, vznese-li ale organizace nesouhlasné stanovisko, mělo by se jednat o absolutní neplatnost, ovšem v případě sporu budou-li všechny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru splněny a soud shledá, že je nespravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance neboli odborového funkcionáře zaměstnával je pak okamžité zrušení pracovního poměru platné. Tato právní úprava v § 61 odst. 4, konkrétně výše zmíněná věta „...po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával...“ je relativně neurčitá hypotéza. Pokud zaměstnavatel odborovou organizace nepožádá o předchozí souhlas a rozvazovací úkon provede, bude takové jednání považováno za neplatné.³⁶

³⁶ KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3. s. 245-250

3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je upravena v § 56. Důvody, za kterých zaměstnanec může tento institut využít, stejně jako je tomu u okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele, vycházejí z okolností, za nichž nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby nadále vykonával práci pro svého zaměstnavatele. Konkrétně se jedná o následující důvody:

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

3.1 Zdravotní nezpůsobilost k výkonu práce

Zaměstnanec má povinnosti vykonávat práci podle pracovní smlouvy, ovšem pokud má pro výkon práce odpovídající zdravotní stav. Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci přidělovat práci, která by neodpovídala jeho schopnostem, jeho zdraví, a která by jej přímo neohrožovala na zdraví ve smyslu ustanovení § 101 - § 103 ZP. Zákoník práce obecně předpokládá, že způsobilost zaměstnance vykonávat práci s ohledem na jeho zdravotní stav bude předem náležitě zjišťována příslušným orgánem. Základem pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je lékařský posudek, který vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb nebo se také může jednat o rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.³⁷

³⁷ SVOBODA, J. a M. SMEJKAL. K okamžitému zrušení pracovního poměru. *Epravo.cz* [online]. © EPRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo, 2022 [cit. 2022-12-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-okamzitemu-zruseni-pracovniho-pomeru-114047.html>

Zaměstnavatel musí mít uzavřenou písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem, který vydává lékařské posudky, jimiž mohou být poskytovatele v oboru pracovního lékařství nebo poskytovatele v oboru všeobecného praktického lékařství. Zaměstnanec nemá možnost si vybrat jiného poskytovatele. Pokud má zaměstnanec nebo zaměstnavatel pochybnosti o správnosti lékařského posudku, mohou podat návrh na jeho přezkoumání od 10 dnů ode dne, kdy došlo k prokazatelnému předání lékařského posudku, a to k poskytovateli, který posudek vydal. Pokud poskytovatel pracovnělékařských služeb nevyhoví v plném rozsahu na přezkoumání lékařského posudku včas podanému návrhu, spis s tímto návrhem na přezkoumání, včetně potřebných podkladů pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, bude předán příslušnému správnímu orgánu do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení. Tímto správním orgánem je krajský úřad, který poskytovateli lékařských služeb udělil oprávnění tuto činnost vykonávat. Po provedení přezkoumání lékařského posudku správním orgánem může být návrh zamítnut a napadený lékařský posudek potvrzen, nebo může být napadený posudek zrušen a věc vrácena poskytovateli s požadavkem na vydání nového posudku, případně může být napadený posudek zrušen definitivně.³⁸

Lékařský posudek není právně závazným rozhodnutím pro zaměstnance a zaměstnavatele, kteří na jeho základě provádějí právní kroky, ani pro soudy, správní orgány a další subjekty, které na jeho základě staví své právní úkony nebo další právní skutečnosti. Rozhodnutí příslušného správního orgánu, který provádí přezkoumání lékařského posudku, nemá povahu správního rozhodnutí a při vydání se postupuje podobně jako při vydávání "vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení" správního orgánu, což vyplývá ze zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Podle vysvětlení uvedeného v důvodové zprávě k zákonu č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, není lékařský posudek právním úkonem, který by přímo stanovoval práva a povinnosti, ale pouze zobrazuje aktuální zdravotní stav zaměstnance.³⁹

³⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 373-374

³⁹ Tamtéž

Náležitosti, které musí obsahovat lékařský posudek je upraven ve vyhlášce č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, konkrétně v příloze č. 1, která uvádí následující:

„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, který lékařský posudek vydal, a to jméno, popřípadě jména, příjmení poskytovatele v případě fyzické osoby, obchodní firma nebo název poskytovatele v případě právnické osoby, adresa místa poskytování zdravotních služeb, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno,

3. posuzujícího lékaře, 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 a o možnosti vzdání se práva 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.“⁴⁰

Pokud zaměstnanec předloží lékařský posudek, který uvádí, že zaměstnanec nemůže nadále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, začíná běžet zaměstnavateli doba 15ti dnů podle § 333 ZP. V této době by měl zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, která by vyhovovala jeho zdravotní způsobilosti. Zaměstnanec může novou pracovní pozici přijmout, ale i odmítnout. V případě, že novou pracovní pozici přijme a její druh práce se zásadně liší, je třeba písemně změnit pracovní smlouvu, ovšem pokud nabízenou pozici odmítne, zaměstnanec ztrácí právo uplatnit institut okamžitého zrušení pracovního poměru,

⁴⁰ Bod 5 přílohy č.1 vyhlášky č. 98/2012 Sb. o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů

přesto má zaměstnavatel povinnost zaměstnance přeložit na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) ZP nebo zaměstnanci dát výpověď podle ustanovení § 52 písm. e) ZP. Nemá-li zaměstnavatel pracovní pozici, která by odpovídala zdravotnímu stavu zaměstnance, může rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, když tak neučiní zaměstnavatel nemůže nadále přidělovat práci v souladu s § 103 odst. 1 písm. a) ZP a zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (§ 203 ZP).⁴¹

3.2 Nevyplacení finančního plnění zaměstnavatelem

Druhým důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru je nevyplacení mzdy nebo platu zaměstnanci. Zaměstnavatel tímto porušuje ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) ZP.⁴² Aby zaměstnanec mohl okamžitě skončit pracovní poměr, je nutné splnit dvě podmínky. První podmínkou je, že mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu již byly splatné. Druhou podmínkou je, že od data splatnosti muselo uplynout alespoň 15 dní. § 56 odst. 1 písm. b) ZP odkazuje in fine na ustanovení § 141 odst. 1, které splatnost mzdy či platu upravuje, konkrétně uvádí, že „*mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.*“⁴³ Tuto dobu splatnosti je třeba odlišit od pravidelného termínu výplaty mzdy nebo platu ve smyslu § 141 odst. 3 ZP, tento termín musí být sjednán v rámci období § 141 odst. 1, může tak být určen v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, určen mzdovým nebo platovým výměrem. Nedodržení pravidelného termínu výplaty totiž nepředstavuje naplnění důvodů pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru. Důvod k okamžitému zrušení nastává až v případě, je-li promeškána doba splatnosti.⁴⁴

⁴¹ KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3. s. 232-233

⁴² „*zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem*“

⁴³ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 290-291

⁴⁴ MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5. s. 131-134

Účelem tohoto ustanovení je chránit zaměstnance v případě, kdy zaměstnavatel nevyplatí mzdu, plat nebo náhradu mzdy do 15 dnů od termínu splatnosti, protože není schopen splnit své závazky a hrozí mu úpadek, což by mohlo ohrozit práva zaměstnanců. Toto ustanovení se rovněž vztahuje na případy, kdy zaměstnavatel, který by jinak mohl své závazky splnit, nevyplatí zaměstnanci mzdu nebo plat v plné výši, přestože právo zaměstnance na mzdu nebo plat je zcela jasné a mzda nebo plat patří zaměstnanci. Pokud je sporné, zda má zaměstnanec nárok na mzdu, plat nebo náhradu mzdy, musí se tato otázka řešit soudními prostředky, a to podáním žaloby u soudu na zaplacení mzdy, platu nebo jeho části. Jinými slovy, postup dle § 56 odst. 1 písm. b) se uplatní pouze tehdy, pokud není spor o právu zaměstnance na mzdu, plat nebo jeho část a zaměstnavatel není schopen nebo odmítá toto právo zaměstnance splnit.⁴⁵

V případě, že zaměstnavatel není schopen vyplatit mzdu, plat nebo jeho složku zaměstnanci včas, je možné, aby inspektoři práce podle zákona o inspekci práce udělili zaměstnavateli pokutu v maximální výši 2 000 000 Kč, a to konkrétně podle § 13 a § 26 zákona o inspekci.⁴⁶ Kromě dlužného platu nebo mzdy má zaměstnanec také právo požadovat od zaměstnavatele úroky z prodlení. Pokud zaměstnavatel není odpovědný za prodlení způsobené zaměstnancem, nemá tento zaměstnanec právo požadovat úroky z prodlení podle § 1968 občanského zákoníku. Prodlení vznikne, pokud věřitel nepřijme řádně nabídnuté plnění nebo neposkytne dlužníkovi nezbytnou spolupráci pro splnění dluhu. Při výplatě mzdy nebo platu může dojít k prodlení na straně zaměstnance, pokud se neobjeví bez vážného důvodu pro výplatu, poskytne nesprávné číslo účtu pro bezhotovostní platbu a podobně.⁴⁷

Je důležité poznamenat, že toto právo zaměstnance na okamžité ukončení pracovního poměru nelze aplikovat v situacích jako je například omylem vyplacená

⁴⁵ BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-9]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁴⁶ § 16 a 26 zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁷ BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-9]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/141/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-prakticky-komentar>. ISSN 2336-517X.

nižší mzda nebo v důsledku chyby v účtování mzdy. Může být použito pouze v případech, kdy zaměstnavatel vědomě poruší svou povinnost zaplatit zaměstnanci odpovídající mzdu za práci, kterou vykonává.⁴⁸

3.3 Náhrada mzdy nebo platu

Zruší-li zaměstnanec pracovní poměr okamžitě má nárok na náhradu mzdy a nezáleží při tom z jakých důvodu uvedených v § 56 odst. 1 k rozvázání došlo, ovšem pokud bylo okamžité zrušení pracovního poměru provedeno platným pracovněprávním jednáním. Pokud bylo zrušení pracovního poměru prohlášeno za neplatné pravomocným rozhodnutím soudu v občanském soudním řízení o žalobě podané podle § 72, nevzniká nárok na náhradu mzdy nebo platu.⁴⁹ Nárok na náhradu mzdy nebo platu vyplývá z ustanovení § 56 odst. 2, které uvádí, že „zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3“, toto ustanovení zakotvuje, že pod pojmem výše průměrného výdělku rozumíme průměrný měsíční výdělek. Zaměstnavatel zjišťuje průměrný výdělek zaměstnance na základě hrubé mzdy nebo platu, který byl vyplacen zaměstnanci v rozhodném období, a z doby, kterou zaměstnanec odpracoval v tomto období. Rozhodné období obvykle zahrnuje předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se vypočítá k prvnímu dni kalendářního měsíce, následujícího po rozhodném období.⁵⁰

Výše náhrady mzdy nebo platu také závisí na délce výpovědní doby a průměrném výdělku zaměstnance, který okamžitě ukončil pracovní poměr. Tato výpovědní doba trvá nejméně 2 měsíce, může ale i trvat déle podle § 51 zákoníku práce. Prodloužit výpovědní dobu lze pouze ve smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nemůže být tedy stanovena v kolektivních smlouvách či vnitřních předpisech. Výklad §56 odst. 2 ZP může chápat jako vyrovnání pro zaměstnance, který musel kvůli hrubému porušení povinností ze

⁴⁸ SVOBODA, J. a M. SMEJKAL. K okamžitému zrušení pracovního poměru. *Epravo.cz* [online]. © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, 2022 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-okamzitemu-zruseni-pracovniho-pomeru-114047.html>

⁴⁹ KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3. s. 233

⁵⁰ Problematiku průměrného výdělku upravuje § 351 - § 354 zákoníku práce

strany zaměstnavatele okamžitě ukončit pracovní poměr. Náhrada platu může být považována za jakousi "sankci" pro zaměstnavatele, která zároveň zabraňuje tomu, aby se zaměstnavatelé snažili profitovat ze svého nezákonného jednání za účelem finančního zisku. Pro zaměstnance je tato sankce určitou „pojistkou“. Například, když zaměstnavatelé nezajišťují mzdu nadbytečným zaměstnancům, ale raději je nechávají odejít samostatně místo toho, aby jim poskytli odpovídající odstupné.⁵¹

3.4 Lhůty

Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance ustanovuje § 59 ZP. V zásadě je obecná charakteristika shodná s právní úpravou pro lhůty zaměstnavatele. Jde tedy o lhůty prekluzivní a taktéž je zde dvouměsíční subjektivní lhůta a jednoletá objektivní lhůta.

Počátek běhu subjektivní lhůty je opět shodný s právní úpravou lhůty pro zaměstnavatele v § 58. Ovšem rozdíl je zde v případě předložení lékařského posudku, podle kterého nemůže zaměstnanec nadále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Obdrží-li zaměstnavatel lékařský posudek začíná běžet 15denní lhůta a až po jejím skončení začíná běh dvouměsíční objektivní lhůty. Tato 15denní lhůta běží i v případě, kdy zaměstnavatel předem zaměstnanci oznámil, že buď nemá vhodné místo pro jeho zdravotní stav anebo mu neumožní vykonávat jinou práci, a to z důvodu možných změn, které umožňují poskytnout zaměstnanci práci vhodnou pro jeho zdravotní způsobilost nebo pro případ, že zaměstnavatel změnil své stanovisko neumožnění vykonávat vhodnou práci. Objektivní lhůta taktéž začne běžet v moment, kdy obecně vzniklo právo na okamžité zrušení pracovního poměru a mohlo být zaměstnancem uplatněno, a to bez ohledu na to, zda byl zaměstnanec v situaci, která by uplatnění práva znemožňovala.

⁵¹ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 291

4 NEPLATNÉ OKAMŽITÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozeznáváme dva druhy neplatnosti, a to relativní a absolutní neplatnost. Právní úkon se stává **absolutně neplatným** v případech, kdy to stanoví zákon. Taková neplatnost je přímo definována v zákoníku práce. V těchto případech je právní úkon neplatný od počátku, a není tedy nutné, aby se někdo snažil takovou neplatnost dosáhnout dovoláním. Soud automaticky bere v úvahu absolutní neplatnost právního úkonu v případě soudního sporu, aniž by byl třeba návrh od účastníka sporu. Z ustanovení § 19 zákoníku práce lze vymezit absolutně neplatné právní úkony. Soud tedy v případě sporu přihlédně k právnímu jednání jako absolutně neplatný u úkonu, který:⁵²

- nebyl učiněn svobodně,
- nebyl učiněn vážně,
- nebyl učiněn srozumitelně,
- zavazuje od počátku k nemožnému plnění,
- odporuje či obchází zákon a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů
- byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům
- nebyl učiněn vážně⁵³

Pokud řekneme, že právní úkon je **relativně neplatný**, znamená to, že byl proveden chybně, ale pokud obě strany s tím souhlasí, je to považováno za platný právní úkon. Relativně neplatný právní úkon je tedy platný pouze tehdy, pokud osoba, kterou se tato relativní neplatnost dotýká, tuto neplatnost neuplatní. Jinými slovy, dokud tato osoba neprojeví svou vůli vyslovit se o neplatnosti tohoto konání a neoznámí to druhé straně. Může nastat i taková situace, kdy si jsou obě strany vědomy neplatnosti, tedy právní úkon byl proveden na základě relativní neplatnosti,

⁵² MATZNER, J. Absolutní vs. relativní neplatnost smluv dle občanského zákoníku. *Právníprostor.cz*[online]. © 1999–2023, ATLAS CONSULTING spol. s r.o. člen skupiny ATLAS GROUP, 2022 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/absolutni-vs-relativni-neplatnost-smluv-dle-obcanskeho-zakoniku>

⁵³ NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6. s. 106

pokud ovšem obě strany o této skutečnosti vědí, tolerují ji a situaci nechtějí řešit, pak mohou tento relativně platný úkon ponechat v platnosti. Pokud by se jedna ze smluvních stran cítila tzv. dotčena neplatností právního úkonu a situaci by chtěla řešit, má možnost se dovolat. Zákon v tomto směru nechává dotčeným stranám právního jednání libovůli, zda chtějí právní úkony nechají v relativní platnosti, nebo zda se dovolají a tento úkon se stane absolutně neplatným. Dovolání může podat osoba, která je přímo dotčena neplatným právním úkonem tím, že druhému účastníkovi právního úkonu doručí svůj projev vůle, a to je, že jej považuje za neplatný. Do dovolání je nutné uvést konkrétní důvod nebo vadu, která způsobuje relativní neplatnost právního úkonu. Pokud je takové oznámení doručeno, právní úkon se stává neplatným od okamžiku doručení, tato skutečnost je definována jako *ex tunc* a znamená, že se považuje za neplatný od počátku. K dosažení tohoto efektu relativní neplatnosti není nutné se obracet na soud, pokud to zákon nevyžaduje výslovně. Stačí pouze mimosoudní dovolání v podobě psaného dopisu, písemného oznámení nebo jiného písemného projevu vůle, které je doručeno druhé straně. Právní úkon ztrácí platnost okamžikem doručení tohoto dovolání.⁵⁴

Obecně je problematika neplatného rozvázání pracovního poměru upravena v § 69 až § 72 zákoníku práce. § 72 stanovuje prekluzivní lhůtu 2 měsíců pro podání žaloby, ve které lze neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatnit, po jejím marném uplynutí tedy právo zaniká. Tato lhůta začíná běžet dnem, ve který měl pracovní poměr skončit.⁵⁵ K podání žaloby na určení neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 80 OSŘ se vyžaduje, aby pro „*určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není, se lze žalobou domáhat jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem.*“⁵⁶ Vzhledem k ustanovení § 72 ZP však tento naléhavý právní zájem plyne zákonně, a proto není nutné jej dále dokazovat. Dále z § 85 a § 87 OSŘ vyplývá, že věcně příslušný soud k projednání žaloby je okresní soud. Dále pokud je podána žaloba proti zaměstnanci, platí, že místně příslušným soudem je soud, v jehož obvodu má zaměstnanec bydliště. V případě žaloby proti zaměstnavateli je třeba obrátit se na jeho obecný soud, pokud se jedná o fyzickou osobu, je příslušným soudem ten, v jehož obvodu má bydliště nebo kde má organizační složku (pobočku), na niž se spor vztahuje. V případě právnické osoby rozhoduje soud v

⁵⁴ NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Građa, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6. s. 105-106

⁵⁵ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 295

⁵⁶ § 80 zákona č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

obvodu jejího sídla, popř. soud v obvodu organizační složky (pobočky) obchodního závodu, pokud se spor týká této složky. Pokud je-li zaměstnavatelem stát, místně příslušným soudem je soud v obvodu organizační složky, která za stát zaměstnává dotčeného zaměstnance.⁵⁷

Pokud je prokázáno, že napadené právní jednání týkající se rozvázání pracovního poměru bylo řádně doručeno druhé smluvní straně a není to nicotné právní jednání, soud vyhoví žalobě o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru, pokud je napadené právní jednání postiženo vadou, která způsobuje jeho absolutní neplatnost, nebo pokud žalující zaměstnavatel nebo zaměstnanec, kteří jsou k tomu oprávněni, se řádně a důvodně odvolali proti relativní neplatnosti napadeného rozvázání pracovního poměru a žaloba byla podána před uplynutím lhůty. Pokud soud zamítne nebo odmítne žalobu, nebo zastaví řízení, má to pro určení neplatnosti zrušení pracovního poměru stejný právní dopad, jako by žaloba vůbec nebyla podána.⁵⁸

4.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Pokud zaměstnanec obdrží od svého zaměstnavatele oznámení okamžitého zrušení pracovního poměru, které považuje za neplatné, a pokud má zájem setrvat u svého současného zaměstnavatele, musí podat žalobu u soudu, aby se určilo, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. Zaměstnanec se také může u zaměstnavatele dovolat neplatnosti rozvázání pracovního poměru, pokud je neplatné pouze relativně. Své rozhodnutí o tom, že zaměstnanec nadále trvá na tom, že chce pracovat u svého zaměstnavatele, musí bez zbytečného odkladu písemně oznámit svému zaměstnavateli. V případě, kdy zaměstnanec ví o neplatnosti právního jednání, kterým byl rozvázán jeho pracovní poměr, ale přesto nepodává žalobu na určení neplatnosti tohoto právního jednání, například z důvodu, že již

⁵⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 467-471

⁵⁸ FETTER, R. W. Neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající – jeden z nejčastějších pracovních právních sporů. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2018 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatnost-roz vazani-pracovniho-pomeru-a-naroky-z-toho-vyplývající-jeden-z-nejčastejsich-pracovne-pravnich-sporu?browser=mobi>

nemá zájem pracovat pro zaměstnavatele, bude mít toto rozvazující právní jednání stejné právní následky, jako kdyby nebylo stiženo vadou způsobující neplatnost.⁵⁹

Pokud zaměstnanec řádně oznámí zaměstnavateli, že chce nadále pracovat, a pokud zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci, tedy mu přidělí odpovídající práci a vyzve ho k nástupu do práce, tak zaměstnanec bude mít nárok pouze na mzdu nebo plat za vykonanou práci, zaměstnanec tak ztrácí nárok na náhradu mzdy či platu.

Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy, pokud bylo rozhodnuto o neplatnosti právního jednání, kterým byl rozváznán jeho pracovní poměr se zaměstnavatelem, a pokud zaměstnavatel přesto odmítne umožnit zaměstnanci pokračovat v práci, ačkoli mu bylo řádně oznámeno, že zaměstnanec nadále trvá na tom, aby ho zaměstnával. Náhrada mzdy nebo platu je ekvivalentem částky mzdy/platu, kterou by zaměstnanec mohl vydělat, kdyby mu byla přidělována práce podle pracovní smlouvy. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu až do dne, kdy zaměstnavatel umožnil zaměstnanci pokračovat v práci. Tento den může být dán buď platným skončením pracovního poměru na základě jiné pracovněprávní skutečnosti, než je sporné rozváznání pracovního poměru nebo rozhodnutím, kterým bylo potvrzeno, že rozváznání pracovního poměru bylo neplatné. I přesto, že o žalobě na určení neplatnosti rozváznání pracovního poměru, kterou zaměstnanec podal, ještě nebylo pravomocně rozhodnuto, může se stále obrátit na soud a požadovat náhradu mzdy. Je důležité poznamenat, že právo na náhradu mzdy není opakující se dávkou a může být přiznáno pouze výší, která byla splatná v době vydání rozhodnutí soudu podle § 154 OSŘ, ne v budoucnu.⁶⁰ Promlčecí doba začíná běžet splatností každé jednotlivé měsíční náhrady mzdy nebo platu bez ohledu na to, zda bylo již v té době rozhodnuto o neplatnosti rozváznání pracovního poměru.

Soudní řízení může být dlouhé a náhrada mzdy pro zaměstnance může být vysoká, proto je v zákoníku práce moderační právo. Pokud by měla celková doba, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu přesáhnout 6 měsíců, soud může snížit povinnost zaměstnavatele k dalšímu placení. Soud přihlíží k různým

⁵⁹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 364-365

⁶⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 436-445

faktorům, jako například zda byl zaměstnanec v mezidobí zaměstnán jinde, povaha jeho práce a jeho výdělek, nebo důvody, proč se do práce nezapojil.⁶¹

Fikce rozvázání pracovního poměru nastává v případě, že byla pravomocným rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, avšak zaměstnanec neprojeví zájem o další zaměstnání u zaměstnavatele. Na základě fikce končí pracovní poměr dnem, ve kterém:

- uplynula výpovědní doba, byla-li dána neplatná výpověď, nebo
- bylo zaměstnanci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru, pokud byl pracovní poměru rozvázán tímto neplatným zrušením.⁶²

Pokud dojde k fikci skončení pracovního poměru dohodou kvůli neplatnému okamžitému zrušení, zaměstnanec má právo na náhradu mzdy nebo platu za dobu odpovídající délce výpovědní doby. V tomto případě se však nejedná o ekvivalent, ale jakousi satisfakci zaměstnanci, s nímž byl protiprávně rozvázán pracovní poměr.

4.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

V případě, že zaměstnanec podá zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru, které zaměstnavatel považuje za neplatné, a chce-li zaměstnavatel, aby zaměstnanec stále pracoval pro něj, musí podat u soudu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, pokud je právní jednání, které rozvazuje pracovní poměr, neplatné jen relativně a zaměstnavatel musí zaměstnanci písemně oznámit bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby pro něho i nadále pracoval. Pokud zaměstnavatel ví o neplatnosti právního jednání, kterým byl ukončen pracovní poměr s jeho zaměstnancem, ale přesto nemá zájem, aby tento zaměstnanec pro něj nadále vykonával práci, a proto nepodá žalobu na určení neplatnosti, pak marným uplynutím lhůty pro podání žaloby má stejný právní význam, jako by neplatnost

⁶¹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 364

⁶² MATZNER, J. Neplatné rozvázání pracovního poměru a jeho důsledky. *Právníprostor.cz* [online]. 2019 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru-a-jeho-dusledky>

právního jednání neexistovala, tady by neplatnost nebyla stížena vadou, která tuto neplatnost způsobuje. Pokud by zaměstnavatel podal žalobu o určení neplatnosti, ale zaměstnanci už neoznámí jeho vůli a to, aby pro něj zaměstnanec nadále vykonával práci, uplatní se fikce skončení pracovního poměru dohodou podle § 70 odst. 1 ZP.⁶³

Toto oznámení o tom, že si zaměstnavatel přeje, aby pro něj zaměstnanec nadále vykonával práci, musí být podle § 70 odst. 1 věty první písemné, nedodržení této podmínky způsobuje absolutní neplatnost. Písemné oznámení musí být doručeno zaměstnanci do vlastních rukou podle § 334 odst. 1 ZP, který výslovně uvádí, že „*veškeré písemnosti týkající se ... změny a skončení pracovního poměru ... musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou.*“⁶⁴

Pokud zaměstnavatel řádně oznámí zaměstnanci, že trvá na jeho pokračování v práci, je rozhodující, zda ho zaměstnavatel vyzve k nástupu do práce a zda zaměstnanec na výzvu skutečně nastoupí. Pokračování zaměstnance ve výkonu práce na základě výzvy zaměstnavatele nevyjadřuje jeho stanovisko k otázce neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale má vliv na další vývoj práv a povinností obou stran nejen v době nejistoty ohledně trvání pracovního poměru, kdy se čeká na rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale i poté. To se může projevit například při řešení otázky náhrady škody. Pokud zaměstnavatel vyzval zaměstnance, aby dále vykonával práci, musí mu do doby vyřešení sporu o neplatnosti rozvázání přidělovat práci podle pracovní smlouvy nebo případně práci na kterou ho může převést. Pokud by zaměstnavatel neumožnil vykonávat práci, i přes oznámení, že trvá na další práci, nastane překážka v práci podle § 208 ZP.⁶⁵

⁶³ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 365

⁶⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 456-457

⁶⁵ BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-11]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/70/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-prakticky-komentar>. ISSN 2336-517X

V případě, že zaměstnanec do práce nenastoupí ani po zaměstnavatelově písemné výzvě, je povinen nahradit škodu zaměstnavateli, která jeho nepřítomností vznikla a pokud jsou splněny podmínky odpovědnosti v § 250 ZP, a to ode dne kdy bylo oznámení od zaměstnavatele bylo doručeno zaměstnanci. Zaměstnanec je povinen nahradit skutečné škody způsobené zaměstnavateli. Výše této náhrady může dosáhnout až čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pokud byla škoda způsobena úmyslně, zaměstnanec je povinen nahradit i ušlý zisk. V případě splnění všech podmínek odpovědnosti musí zaměstnanec nahradit škodu, kterou zaměstnavatel utrpěl do dne, kdy zaměstnanec opět začal vykonávat svou práci pro zaměstnavatele, nebo kdy došlo k platnému skončení pracovního poměru z jiného důvodu než spornému rozvázání pracovního poměru, nebo kdy již bylo pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud již došlo k rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a právní vztahy se opět řídí pracovní smlouvou, ale přesto zaměstnanec nevykonává práci, porušuje povinnosti, ze kterých vyplývá že s ním může být ukončen pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) nebo podle § 52 písm. g).⁶⁶

Fikce rozvázání pracovního poměru je zde shodná jako tomu bylo tak u neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tedy fikce nastává tehdy, pokud byla určena neplatnost rozvázání soudním rozhodnutím, ale zaměstnavatel nijak zaměstnanci neoznámil, že trvá na tom, aby nadále vykonával práci. Pracovní poměr tak končí dnem, kdy:

- uplynula výpovědní doba, byla-li dána neplatná výpověď, nebo
- bylo zaměstnavateli doručeno okamžité zrušení pracovního poměru, pokud byl pracovní poměr rozvázán tímto neplatným zrušením.⁶⁷

Fikce skončení pracovního poměru v podobě těchto dvou důvodů nastává tehdy, pokud si zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jiný den ukončení pracovního poměru.

⁶⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 459

⁶⁷ NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6. s. 108

5 JUDIKATURA

Přesto, že kontinentální systém práva není postaven na soudních precedencích, které u nás nepovažujeme za pramen práva, jako je tomu u systému angloamerického, ale na právu psaném, resp. právních předpisech, mají judikáty u nás poměrně velký význam a jisté normativní účinky jim nelze odepřít. Pro nás je judikatura užitečná zejména v případech, kdy v zákoně nenajdeme jednoznačné řešení, účelem judikatury je totiž výklad sporných otázek. Ty ovšem mají pouze doporučující charakter, soudy tak nemají povinnost se těmito doporučeními řídit. Ovšem Nejvyšší soud ČR v roce 2009 vyjádřil ve svém rozhodnutí, že „*došlo-li v soudní rozhodovací praxi při řešení určité materie k judikatornímu ustálení právního názoru, je z povahy věci nezbytné, aby soudy nižších stupňů tento judikatorní posun ve své rozhodovací praxi reflektovaly*“⁶⁸ a dále pokud takový právní názor nesdílejí, musí pečlivě zdůvodnit, proč v případě s obdobným skutkovým základem rozhodly jinak.⁶⁹ V případě, že se „*rozhodne jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky*“ podle § 13 OZ. V této kapitole tedy shrnu judikáty, které se týkají dosud popsané problematiky okamžitého zrušení pracovního poměru a neplatného zrušení pracovního poměru, které jsou v doposud probírané oblasti významné.

Co se týká judikatury k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele můžeme zmínit například judikát NS 21 Cdo 1043/2016, ze dne 20. 3. 2017. Judikát se týká ustanovením § 55 odst. 1 písm. b) a dále ustanovení § 301 písm. d) ZP, kdy zaměstnanec nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V úvodní fázi se spor zabýval žalobou žalobce na neoprávněnému okamžitému skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatelky (žalované), kdy tomu předcházela žaloba na pracovišti. Zapojenými stranami v tomto sporu bylo televizní zpravodajství TV B. a zaměstnanec, který pracoval na pozici redaktor-reportér. Jádrem sporu bylo, že zaměstnavatelka požadovala po zaměstnanci, aby jí dvakrát denně posílal plán všech reportáží, po e-mailové komunikaci a z chování zaměstnavatelky pochopil, že vedení televize chce do těchto reportáží zasahovat,

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 30 Cdo 2811/2007, ze dne 3.12.2009

⁶⁹ W. FETTER, R. *Judikatura a její význam pro praxi* [online]. © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, 2019 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/judikatura-a-jeji-vyznam-pro-praxi-108857.html>

jinými slovy cenzurovat. S tím byl zaměstnanec nespokojen, a sdělil generální ředitelce, že tímto způsobem se na výrobě zpráv podílet nechce. Místo očekávaného dialogu mu ale bylo na personálním oddělení naznačeno, že již ve firmě není vítán, a on poté podal výpověď z pracovního poměru.

Zaměstnanec následně svůj subjektivní názor a hodnocení na fungování TV B. sdělil serveru DigiZone.cz. Toho si ovšem jeho zaměstnavatel všiml, a s okamžitou platností mu zrušil pracovní poměr. Následně se žalobce domáhal žalobou určení neplatnosti tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru, kterou odůvodnil hlavně tím, že v redakci mělo docházet k cenzuře připravovaných zpráv a jejich kontrole a *„necítil takovou intenzitu, která by odůvodňovala okamžité zrušení pracovního poměru.“* Soud prvního stupně jeho žalobu zamítl s tím, že v řízení nebylo prokázáno, že by ze strany vedení TV B. docházelo k zásahům popsáným žalobcem, a navíc dospěl k názoru, že sám zaměstnanec porušil povinnost mlčenlivosti, k níž se ve své pracovní smlouvě zavázal, a která se měla týkat obchodních záležitostí zaměstnavatele. Žalobce se odvolal, a odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil, a naopak žalobě vyhověl s tím, že zaměstnanec realizoval svá ústavní práva. Také dovodil, že žalobce na DigiZone.cz nezveřejnil žádné informace, na které by se vztahovala povinnost mlčenlivosti.

Následně televize podala proti rozsudku odvolacího soudu dovolání, kdy Nejvyšší soud se při posuzování případu s názorem soudu druhého stupně neztotožnil a naopak zdůraznil, že *„má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity“*. Také případná kritika by měla být věcná a konkrétní a měla by vycházet z pravdivých tvrzení. V našem případě tak kritika vybočila z mezí přípustnosti a nebylo na místě upřednostňovat ústavní právo na svobodný projev před právem na ochranu dobré pověsti právnické osoby. Z těchto důvodů tak Nejvyšší soud považoval okamžité zrušení pracovního poměru za odůvodněné, žalobu zamítl a potvrdil rozsudek prvního stupně.⁷⁰

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1043/2016, ze dne 20. 3. 2017

Dalším judikátem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3757/2020, ze dne 4. 1. 2022. Tento judikát řeší nepřímý útok na majetek zaměstnavatele. Konkrétně se jednalo o situaci, kdy obchodní zástupce s vědomím zaměstnance ve společnosti V.M.P. Mobil s. r. o., jehož činnost měl koordinovat, řídit a dohlížet na řádné plnění cílů, aktivovali účelově SIM karty s cílem získání odměny, jak pro obchodního zástupce, tak zaměstnance. Přičemž *„Absence zjištění přesné výše škody není v tomto případě významná už jen proto, že je zřejmé, že se jednalo o jednání poškozující zaměstnavatele žalobce po delší dobu (pěti měsíců) a týkající se značného množství případů (466)“* z celkových 1003 případů. Z toho můžeme usuzovat, že zaměstnanec nezajistil dostatečnou ochranu majetku svého zaměstnavatele, přestože to bylo v jeho povinnostech, dopustil se tak nepřímého útoku na jeho majetek. NS vyhodnotil, že *„by bylo nutné hodnotit jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“* ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) ZP.⁷¹

Co se týče posuzování intenzity můžeme zmínit například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022, ve kterém se soud zabývá možnostmi vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy v § 55 odst. 1 písm. b) ZP z hlediska posuzování intenzity porušení pracovních povinností. Nejprve je třeba konkretizovat důvod okamžitého zrušení pracovního poměru určením okolností, ve kterých účastník spatřuje *„naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje“* Pro dosažení účelu dle § 60 zákoníku práce není vždy nutné uvádět v okamžitém zrušení pracovního poměru datum, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu zrušení, nebo kdy tento důvod vznikl, ani zda byl důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu. Stačí, když je jasný důvod pro zrušení pracovního poměru, i bez podrobného rozvádění skutečností, které byly důvodem pro zrušení. Okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné pouze v případě, kdy je vůle zaměstnavatele neurčitá a nesrozumitelná tak, že nelze zjistit důvod pro zrušení pracovního poměru pouhým výkladem. Judikatura Nejvyššího soudu ČR se ustálila v závěru, že při uvádění důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, je

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3757/2020, ze dne 4. 1. 2022

důležité věnovat pozornost přesnému popisu vytýkaného skutku a uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým způsobem a která konkrétní povinnost byla porušena. To je nutné k tomu, aby se zaměstnanec mohl efektivně bránit a aby bylo zajištěno, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru nelze později změnit.⁷²

Jestliže zaměstnanec porušil několik pracovních povinností v krátkém časovém období, tyto skutky nelze posuzovat odděleně, ale musí být vzájemně propojeny s dalšími relevantními skutečnostmi k určení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. I když jednotlivá porušení pracovních povinností samy o sobě nebyla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, jejich krátkodobá souvislost může indikovat, že v jejich celistvém kontextu jsou natolik závažná, že představují zvláště hrubé porušení pracovních povinností.⁷³

Za jakousi definici, jak se posuzuje intenzita porušení povinností a k jakým okolnostem se přihlíží může také považovat, že *„soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně 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.“*⁷⁴

Pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu nevyplacení mzdy použijeme opět rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1815/2018, ze dne 31. 10. 2019. NS řešil spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy. Zaměstnanec nedostal včas provizní složku mzdy za duben 2016 a proto v červnu téhož roku doručil okamžité zrušení pracovního poměru, které zaměstnavatel napadl. Ten tvrdil, že složku nevyplatil dříve kvůli stornovaným a opakovaným objednávkám a že postup zaměstnance byl zneužitím práva, protože už dříve dal výpověď a soudil se o její neplatnosti. Nejvyšší soud podpořil zaměstnance s ohledem na dřívější judikaturu a zdůraznil, že není důležité, zda zaměstnavatel

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 735/2000, ze dne 14. 2. 2001

mzdu uhradí zaměstnanci opožděně či nikoliv. Klíčové je, zda prodlení při vyplácení mzdy trvalo alespoň 15 dnů po uplynutí splatnosti. Pokud ano, zaměstnanec má důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru a následné vyplacení mzdy to již nemění.⁷⁵

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2233/2019, ze dne 14. 11. 2019 se týká sporu mezi strážníkem obecní policie a zaměstnavatele o náhradu platu za dobu trvání sporu podle § 69 zákoníku práce, poté co byl neoprávněně propuštěn. Během sporu však ztratil osvědčení o odborné způsobilosti pro výkon práce strážníka, které nově nezískal. Zaměstnavatel argumentoval, že zaměstnanec nemá nárok na náhradu platu, protože v průběhu sporu ztratil zákonné předpoklady pro výkon práce strážníka. Nejvyšší soud potvrdil, že zaměstnanec, který pozbyl předpoklady pro výkon práce stanovené právními předpisy, nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu podle § 69 zákoníku práce, protože není schopen na výzvu zaměstnavatele vykonávat sjednanou práci. Nicméně, soud zdůraznil, že zaměstnanec má nárok na náhradu škody, která mu nahrazuje veškerou majetkovou újmu, která nesouvisí s výdělkem, a může požadovat náhradu škody odpovídající hodnotě ztracených benefitů, jako jsou například stravenky. Tuto argumentaci mohou použít i zaměstnanci, kteří byli neoprávněně propuštěni. Nejvyšší soud dodal, že soudy při rozhodování musí zvážit, zda by zaměstnanec, pokud by ho zaměstnavatel přihlásil ke zkoušce odborné způsobilosti, zkoušku složil a mohl by tudíž plnit práci strážníka.⁷⁶ Soudy by měly při tom využít dostupné důkazy, jako jsou například pracovní výsledky nebo počet již absolvovaných zkoušek. Pokud soudy zjistí, že by zaměstnanec pravděpodobně zkoušku složil, může se pak domáhat náhrady škody toho výdělku, na který podle § 69 ZP nemá právo kvůli pozbytí předpokladů pro řádné plnění práce.⁷⁷

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1815/2018, ze dne 31. 10. 2019

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2233/2019, ze dne 14. 11. 2019

⁷⁷ VRAJÍK, M. Z aktuální judikatury. *Akvrajik.cz* [online]. 2020 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.akvrajik.cz/uploads/files/mu-2020-09-2.pdf>

6 ZAHRANIČNÍ EXKURZ

Tato kapitola se zabývá problematikou okamžitého skončení pracovního poměru na Slovensku. Struktura kapitoly je obdobná, jako tomu je u obsahu napříč celou bakalářskou prací, tzn. vztah pracovního práva k právu občanskému s krátkým historickým exkurzem, pro lepší orientaci v právní úpravě dané země a poté samotná úprava problematiky okamžitého skončení pracovního poměru zaměřená spíše na rozdíly oproti české právní úpravě.

Po rozpadu Rakouska-Uherska se nový Československý stát snažil překonávat dualismus právní úpravy v českých zemích na jedné straně a na Slovensku a Podkarpatské Rusi na straně druhé. Z počátku se tento přechod prováděl za pomoci judikatury tzv. suchou cestou, ale přijetí *zákona č. 224/1922 Sb., ktorým sa všeobecne upravujú právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi* došlo k významnému sjednocení občanskoprávní úpravy. Tento zákon obsahoval některé právní úpravy, které byly téměř totožné s ustanovením v československém obecném občanském zákoníkem (například služební smlouvy). Dlužno také dodat, že součástí československého právního řádu byl ABGB na základě recepčního zákona z roku 1918, a který od 28. října 1918 platil právě jako výše zmíněný československý obecný občanský zákoník.⁷⁸

V současné době na Slovensku platí zákoník práce č. 311/2001 Z. z., který je účinný od 1. dubna 2002. Princip subsidiarity mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce je upraven v § 1 odst. 4 slovenského zákoníku práce, ve kterém je ustanoveno: „*Nestanoví-li tento zákon v první části jinak, vztahují se na právní vztahy podle odstavce 1 obecná ustanovení občanského zákoníku.*“ Toto znění se v zákoníku práce objevilo až po novelizaci v roce 2009. Předchozí právní úprava se podle doktrinálního výkladu měla také vztahovat pouze na první část zákoníku práce označená jako „Všeobecná ustanovení“, která obsahuje úpravu např. zákazu diskriminace, řešení sporů, počítání času, doručování atd., v praxi však docházelo k aplikaci občanského zákoníku i ve zvláštní části zákoníku práce, z tohoto důvodu

⁷⁸ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7. s. 196-197

se po novelizaci v § 1 odst. 4 zákoníku práce výslovně upravuje subsidiární působnost pouze na první část zákoníku práce.⁷⁹ Princip delegace ve slovenském zákoníku práce nalezneme v § 2 odst. 2.

6.1 Okamžité zrušení pracovního poměru na Slovensku

Právní úprava okamžitého skončení pracovního poměru na Slovensku je v § 68 a násl. Stejně jako v české právní úpravě musí být oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru provedenou písemnou formou a musí být doručeno druhému účastníkovi a důvod proč dochází k okamžitému rozvázání musí být skutkově vymezený a nesmí se později měnit. Jestliže některá podstatná náležitost chybí je okamžité zrušení neplatné.

6.1.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele upravuje § 68 slovenského zákoníku práce. Co se týče samotného výkladu, český i slovenský zákoník práce zakazuje okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a zaměstnancem na rodičovské či mateřské dovolené, ovšem slovenský zákoník práce navíc ještě zakazuje okamžité skončení s osamělým zaměstnancem pečující o dítě do 3 let nebo blízkou osobu s těžkým zdravotním postižením.⁸⁰

Opět stejně jako v české právní úpravě je, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je označeno za výjimečný způsob, kterým lze pracovní poměr rozvázat. Účinnost oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru nastává ihned po doručení písemnosti a nelze se odvolat. Aby mohl zaměstnavatel okamžitě ukončit pracovní poměr musí nastat jedna z taxativně vymezených situací.⁸¹ Jedna z nich je podmínka, že zaměstnanec byl právoplatně odsouzený za úmyslný trestný čin, zde je drobná odchylka od české právní úpravy.

⁷⁹ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7. s. 198-200

⁸⁰ KUDRHALT SUCHÁ, B., VRAJÍK, M., ČERMÁK, T. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4. s. 60-61

⁸¹ BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce: komentár*. V Bratislave: C. H. Beck, [2017]. ISBN 978-80-89603-53-4. s. 650-655

Ve slovenském zákoníku práce se nebere ohled, na jakou dobu je zaměstnanec odsouzen, zaměstnavateli tedy vzniká právo okamžitě zrušit pracovní poměr, v momentě, kdy dojde k právoplatnému odsouzení. Dalším důvodem, kdy lze přistoupit k okamžitému zrušení je závažné porušování pracovní disciplíny.⁸² Ve slovenském zákoníku práce, ale není určena, jaká je intenzita porušování pracovní kázně, kdy lze přistoupit k okamžitému zrušení. Bere se tedy ohled na povahu zaměstnance, okolnosti konkrétního případu, způsob porušení disciplíny, pracovní pozici a další.⁸³

Zaměstnavatel má lhůtu dvou měsíců na uplatnění institutu okamžitého zrušení pracovního poměru ode dne, kdy se dozví, že lze tento institut použít, nejpozději však do jednoho roku od vzniku důvodu. Lhůty na uplatnění jsou hmotněprávní a prekluzivní, po jejich uplynutí tedy zaniká právo na jejich uplatnění okamžitého zrušení. Objektivní lhůtu zaměstnavatel využít jen tehdy pokud se v rámci subjektivní lhůty nedozvěděl o důvodu, kterým lze okamžitě skončit pracovní poměr. Pokud se ale zaměstnavatel v rámci dvou měsíční lhůty dozvěděl o důvodu vedoucí k okamžitému zrušení a toto právo nevyužil, nemůže pak v rámci jednoholeté objektivní lhůty toto právo uplatnit.⁸⁴

Slovenský zákoník práce v § 74 ustanovuje nutnost projednat okamžité zrušení pracovního poměru se zástupci zaměstnanců, tedy nejčastěji s odborovou organizací. Tato úprava je obsažena i v českém zákoníku práce, co je však zcela odlišné jsou důsledky nesplnění této povinnosti. Ve slovenské právní úpravě je uvedeno, že neprojednání okamžitého zrušení s odborovou organizací je neplatné. Zároveň § 74 stanovuje lhůtu dvou pracovních dní, kdy zástupci zaměstnanců musí projednat okamžité zrušení, případně výpovědi se jedná o lhůtu sedmi pracovních dní.⁸⁵

⁸² MOTALOVÁ, H. *Srovnání české a slovenské právní úpravy skončení pracovního poměru* [online]. Brno, 2019, s. 88 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/yhjkw/Srovnani_ceske_a_slovenske_pravni_upravy_skoncení_pracovního_pomeru_Hana_Motalova_30.4.2019.pdf

⁸³ CSIKYOVÁ, L. Skončenie pracovného pomeru okamžite zo strany zamestnávateľa. *Advokatpolak.eu* [online]. [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.advokatpolak.eu/skoncenie-pracovneho-pomeru-okamzite-zo-strany-zamestnavateľa/>

⁸⁴ Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. *Lovaszlegal.com* [online]. 2022 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.lovaszlegal.com/okamzite-skoncenie-pracovneho-pomeru-zo-strany-zamestnavateľa/>

⁸⁵ KUDRHALT SUCHÁ, B., VRAJÍK, M., ČERMÁK, T. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4. s. 60-61

6.1.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Právní úprava okamžitého skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance je upravena v § 69. Jedním z taxativně vymezených případů, za kterých může zaměstnanec okamžitě skončit pracovní poměr je ve slovenském zákoníku práce vážné ohrožení zdraví. Pokud zaměstnavatel v době 15 dní po předložení lékařského posudku zaměstnance nepřeloží na jinou vhodnou práci, má zaměstnanec právo okamžitě zrušit pracovní poměr. Po přeložení zaměstnance se nemusí měnit pracovní smlouva. Pokud by ale šlo o práci, která je mimo rámec druhu práce, měly by strany dojednat změnu pracovních podmínek podle § 54 slovenského zákoníku práce. Odmítne-li zaměstnanec novou práci, která je pro něj vhodná, nemůže být uplatněno okamžité zrušení pracovního poměru. V takovém případě zaměstnavateli vzniká povinnost jednostranně přeložit zaměstnance na jinou vhodnou práci v souladu s § 55 odst. 2 písm. a) slovenského ZP.⁸⁶

Odlišnost oproti českému zákoníku práce nastává v případě § 69 odst. 1 písm. c) slovenského ZP. Podle tohoto ustanovení je dalším důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru bezprostřední ohrožení života anebo zdraví zaměstnance. Od vážného ohrožení zdraví se liší tím, že k uplatnění institutu okamžitého zrušení není potřeba předložení lékařského posudku. V praxi je ale běžné, že si ho zaměstnanec opatří z důvodu právní jistoty. Stav bezprostředního ohrožení života nebo zdraví nemusí bezprostředně nutně vyvolávat charakter vykonávané práce. Spíše se jedná o události, které jsou nestandardní v souvislosti s vykonanou prací. Například při vytvoření situace na pracovišti, která je v rozporu s právními předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Pro uplatnění tohoto důvodu může stačit i pokyn zaměstnavatele, aby zaměstnanec vykonával pracovní činnost, která je v rozporu s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Nastane-li taková situace, má zaměstnanec právo neuposlechnout zaměstnavatelovi pokyny, a to bez rizika porušování pracovní disciplíny. Dává se tak zaměstnanci na výběr, zda pouze neuposlechne pokyny k výkonu práce, která bezprostředně ohrožuje jeho život nebo zdraví, nebo zda uplatní okamžité zrušení

⁸⁶ MICHALÍKOVÁ, V. Okamžité skončenie pracovného pomeru – čo by ste mali vedieť. *Akmv.sk*[online]. 2022 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.akmv.sk/okamzite-skoncenie-pracovneho-pomeru-co-by-ste-mali-vediet/>

pracovního poměru. V případě soudního sporu bude stav bezprostředního ohrožení života či zdraví zaměstnance zkoumán znalcem. Zaměstnanec může právo na okamžité zrušení pracovního poměru využít v rámci měsíční subjektivní prekluzivní lhůty, která začíná plynout ode dne, ve kterém se zaměstnanec dozvěděl o důvodu vedoucí k okamžitému zrušení pracovního poměru.⁸⁷

Druhým důvodem pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru je nevyplacení mzdy nebo její náhrada. Důvod k okamžitému zrušení nastává vždy při každé opožděné výplatě o 15 dnů od termínu splatnosti. Stejnou úroveň mají i jiná plnění, které nejsou mzdou, například náhrady za pracovní pohotovost, náhrady příjmu při dočasné pracovní neschopnosti nebo cestovní náhrady. Podle *zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu při dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca* jsou tyto náhrady zvláštním plněním poskytované zaměstnavatelem za kalendářní dny od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a nejdéle do desátého dne této neschopnosti.⁸⁸

Další důvod, který v české úpravě chybí je okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu ohrožení morálky mladistvého zaměstnance. Avšak slovenský zákoník práce nevymezuje, co se rozumí pod pojmem ohrožení morálky. Prostředí ohrožující morálku mladistvého zaměstnance nemusí nutně vytvářet přímo zaměstnavatel. Objektivní stav, za kterého lze uplatnit okamžité zrušení dokáže objektivně posoudit pouze soud. Ohled se bere také na subjektivní stránku věci. Například může nastat situace, za které je objektivně ohrožena morálka mladistvého, je však velmi individuální, jakým způsobem mladiství snáší takové negativní vlivy, které mohou mít negativní vliv na jeho morálku. Tedy, s ohledem na charakterové vlastnosti mladistvého zaměstnance se nemusí jednat o ohrožení morálky, přestože objektivní důvod zde můžeme spatřovat.⁸⁹

⁸⁷ BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce: komentár*. V Bratislave: C. H. Beck, [2017]. ISBN 978-80-89603-53-4. s. 666-667

⁸⁸ Aj okamžité skončenie pracovného pomeru má svoje pravidlá. *Ip.gov.sk* [online]. Národný inšpektorát práce 2017 - 2023, 2022 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/aj-okamzite-skoncenie-pracovneho-pomeru-ma-svoje-pravidla/>

⁸⁹ BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce: komentár*. V Bratislave: C. H. Beck, [2017]. ISBN 978-80-89603-53-4. s. 669

6.2 Neplatnost skončení pracovního poměru

Právní úprava neplatného skončení pracovního poměru ve slovenském zákoníku práce se nachází v § 77 až § 80. Tyto ustanovení upravují práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v situaci, kdy mezi nimi probíhá spor v důsledku skončení pracovního poměru. Slovenský zákoník práce v čl. 9 a také § 14 ustanovují, že spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nárok z pracovněprávních sporů projednávají a rozhodují pouze soudy. Způsoby, kterými lze skončit pracovní poměr podle § 59 odst. 1 slovenského ZP, kterými jsou výpověď, okamžité zrušení a skončení ve zkušební době jsou vázány stanovenými lhůtami. Jedná se o prekluzivní dvouměsíční lhůtu, která plyne ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Veškeré náležitosti této lhůty jsou shodné s lhůtou na podání žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru v České republice.⁹⁰

Podáním neplatného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance se nepovažuje za platné v případě, jestliže zaměstnavatel oznámil zaměstnanci, že si přeje, aby pro něj zaměstnanec nadále pracoval. Bez tohoto projevení vůle ze strany zaměstnavatele by se i takové neplatné skončení pracovního poměru považovalo za platné. Zákonná úprava sice nepředepisuje nutnost písemného oznámení o neplatnosti, ale s ohledem na ustanovení § 38 slovenského ZP je potřebné preferovat písemnou formu z důvodu vytvoření a zachování právní jistoty. Neuposlechne-li zaměstnanec výzvu zaměstnavatele o dalším pokračování v pracovní činnosti, má zaměstnavatel nárok na náhradu škody. Právo na náhradu začíná dnem oznámení zaměstnanci, že trvá na dalším výkonu práce. Předpokladem pro uplatnění nároku na náhradu škody musí předcházet postup podle § 77, což je uplatnění neplatnosti skončení pracovního poměru u soudu ve dvouměsíční lhůtě. Pokud zaměstnavatel tento postup podle § 77 nedodrží, po skončení lhůty se hledí na rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance jako na platné, zaměstnavatel tedy ztrácí nárok na náhradu škody.⁹¹

⁹⁰ DUSKA, V. Ako postupovať pri neplatnom skončení pracovného pomeru. *Akduska.sk* [online]. 2020 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.akduska.sk/postup-neplatne-skoncenie-pracovneho-pomeru/>

⁹¹ *Neplatnosť skončenia pracovného pomeru: príčiny aj dôsledky vysvetlili odborníčky* [online]. © Podnikajte.sk, 2022 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/neplatnost-skoncenia-pracovneho-pomeru-priciny-dosledky>

Největší rozdíly nastávají v případě neplatného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Právní úprava se nachází v § 79 slovenského ZP. Náhradu mzdy má povinnost zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v případě, že po neplatném rozvázání pracovního poměru přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, přestože zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával. Co se dále týče následků neplatného zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou totožné jako v české právní úpravě, ovšem zásadní rozdíl nastává v případě rozsahu náhrady mzdy. Jestliže čas, za který se měla zaměstnanci poskytnout náhrada mzdy přesáhl 12 měsíců může zaměstnavatel požádat soud o snížení náhrady. Soud může i po přesáhnutí 12 měsíců náhradu mzdy zaměstnanci nepřiznat vůbec. Náhrady mzdy může být přiznána nejvíce za 36 měsíců. Tato časová hranice neplatí pro všechny, nevztahuje se na „oznamovatele trestné činnosti nebo jiného protispolečenského chování, pokud došlo ke skončení pracovního poměru během poskytování ochrany podle zvláštního předpisu.“⁹² Tím se docílí větší ochrany zaměstnanců, kteří nezákonnou činnost v pracovněprávních vztazích oznámili.⁹³

⁹² Překlad ust. § 79 odst. 3 zákon č. 311/2001 Sb. zákoník práce (slovenský), ve znění pozdějších předpisů

⁹³ BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce: komentár*. V Bratislave: C. H. Beck, [2017]. ISBN 978-80-89603-53-4. s. 719-723

ZÁVĚR

Okamžité zrušení pracovního poměru je velmi vážným krokem, kterým lze rozvázat pracovní poměr bez výpovědní lhůty. Hlavním tématem bylo okamžité zrušení pracovního poměru z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. V průběhu práce jsem se věnoval základním pojmům a postupům pro využití tohoto institutu, stejně jako podmínkám a omezením pro jeho uplatnění.

V rámci této práce jsem se také zaměřil na neplatné zrušení pracovního poměru a judikaturu v této oblasti a zahraniční exkurz. Byla porovnávána česká právní úprava se slovenskou. Největší rozdíl, který se týká okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance za úmyslný trestný čin je, že české právo navíc požaduje, aby byl zaměstnanec odsouzený k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, anebo nejméně na 6 měsíců, pokud se jednalo o trest spáchaný při plnění pracovních úkolů. Co ale český zákoník práce na rozdíl od slovenského neobsahuje je, že navíc chrání před okamžitým zrušením osamělé zaměstnance pečující o dítě do 3 let nebo blízkou osobu s těžkým zdravotním postižením. Co se týká okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je rozdíl v tom, že slovenský ZP navíc umožňuje okamžitě skončit pracovní poměr, pokud je bezprostředně ohrožen jejich život nebo zdraví a mladistvým zaměstnancům umožňuje okamžitě skončit v takovém případě, kdy nemůže vykonávat práci bez ohrožení morálky.

Úprava neplatného zrušení pracovního poměru se liší v délce, za kterou lze poskytnout náhradu mzdy. V České republice je hranice neomezená, zatímco na Slovensku je horní limit 36 měsíců. Změna původní neomezené doby pro náhradu mzdy byla zavedena kvůli neúměrně dlouhým pracovněprávním sporům týkajícím se náhrady mzdy. Tyto spory často trvaly 6 let a déle a zaměstnavatelé museli platit náhrady mzdy za celé toto období. Proto byla stanovena lhůta 3 let jako limit pro nárok na náhradu mzdy, s cílem zajistit, že soudy rozhodnou o těchto nárocích v průběhu tohoto časového období.

Cílem bylo poskytnout ucelený přehled o institutu okamžitého zrušení pracovního poměru a zdůraznit jeho důležitost a přínos pro budoucí pracovní život.

S využitím aktuálních právních předpisů, soudních rozhodnutí, odborné literatury a odborných článků jsem se snažil přinést co nejkomplexnější pohled na tuto problematiku.

Vzhledem k citlivosti tématu a vlivu, který okamžité zrušení pracovního poměru může mít na pracovníky a jejich rodiny, je důležité znát všechny aspekty a podmínky tohoto institutu. V budoucnu by mohla být tato práce rozšířena o další země, kde by bylo možné porovnat právní úpravu týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru.

RESUME

This bachelor thesis focuses on the topic of immediate termination of employment, which can be initiated by either the employee or the employer. The thesis consists of several parts, with the first part devoted to basic terms related to the topic. This section explains important concepts necessary for understanding the topic of immediate termination of employment.

The next section deals with immediate termination of employment from the perspective of both the employee and the employer. This section describes the reasons why employment may be terminated immediately and how this process can be carried out. An important part of this section is also the description of the obligations and rights of both parties during immediate termination of employment.

The following section focuses on invalid immediate termination of employment. This section explains cases in which immediate termination of employment may be invalid and how to defend against such a decision.

The subsequent section discusses case law in this area. This section presents specific court decisions related to immediate termination of employment and explains their significance for this issue.

The final part of the thesis focuses on a foreign excursion, specifically the legal regulation of immediate termination of employment in Slovakia. This section presents the main differences and similarities between the legal regulation in this country and in the Czech Republic.

The result of this work is a comprehensive overview of the topic of immediate termination of employment, which can be used for further study of this issue. The thesis provides a comprehensive information on legal regulation in the Czech Republic and on the situation abroad.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie, komentáře a učebnice

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚHELKOVÁ, H., VÁCHA, J. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9.

KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3.

KUDRHALT SUCHÁ, B., VRAJÍK, M., ČERMÁK, T. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-157-4

MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5.

NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.

ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

ŠUBRT, B., VRAJÍK, M. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-218-2.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: C. H. Beck, [2017]. ISBN 978-80-89603-53-4.

Články a elektronické zdroje

Aj okamžité skončenie pracovného pomeru má svoje pravidlá. *Ip.gov.sk* [online]. Národný inšpektorát práce 2017 - 2023, 2022 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/aj-okamzite-skoncenie-pracovneho-pomeru-ma-svoje-pravidla/>

BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-3]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-9]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-9]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/141/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-prakticky-komentar>. ISSN 2336-517X.

BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-11]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/70/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-prakticky-komentar>. ISSN 2336-517X

BUKOVJAN, P. § 55 ZP Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Pamprofi.cz*[online]. Copyright © 1997 - 2023 by Dashöfer Holding, 2023 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/kzp/?uniqueid=mRRWSbk196FNf8-jVUh4EjZR9pU-zQ-IGtAs4UC1fR4&coolurl=1&ion=33&ns=1598017594>

CSIKYOVÁ, L. Skončenie pracovného pomeru okamžite zo strany zamestnávateľa. *Advokatpolak.eu* [online]. [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.advokatpolak.eu/skoncenie-pracovneho-pomeru-okamzite-zo-strany-zamestnavateľa/>

DUSKA, V. Ako postupovať pri neplatnom skončení pracovného pomeru. *Akduska.sk* [online]. 2020 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.akduska.sk/postup-neplatne-skoncenie-pracovneho-pomeru/>

FETTER, R. W. Neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající – jeden z nejčastějších pracovně-právních sporů. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2018 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatnost-roz vazani-pracovniho-pomeru-a-naroky-z-toho-vyplývající-jeden-z-nejčastejších-pracovne-právních-sporů?browser=mobi>

GOGO VÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHO VÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-3-4]. ASPI_ID KO26212006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Jak si pohlídat lhůty v jednání s úřady a soudy?. *Frankbold.org* [online]. © 2005—2023 by Frank Bold [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://frankbold.org/poradna/spravni-rizeni/spravni-rizeni/spravni-rizeni/rada/jak-si-pohlídat-lhuty-v-jednani-s-urady-a-soudy#3._Jak_se_liš%C3%AD_lhůta_subjektivn%C3%AD_a_objektivn%C3%AD?

MATZNER, J. Absolutní vs. relativní neplatnost smluv dle občanského zákoníku. *Právníprostor.cz*[online]. © 1999–2023, ATLAS CONSULTING spol. s.r.o. člen skupiny ATLAS GROUP, 2022 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/absolutni-vs-relativni-neplatnost-smluv-dle-obcanskeho-zakoniku>

MATZNER, J. Neplatné rozvázání pracovního poměru a jeho důsledky. *Právníprostor.cz* [online]. 2019 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru-a-jeho-dusledky>

MICHALÍKOVÁ, V. Okamžité skončení pracovního poměru – čo by ste mali vedieť. *Akmv.sk*[online]. 2022 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.akmv.sk/okamzite-skoncenie-pracovneho-pomeru-co-by-ste-mali-vediet/>

MOTALOVÁ, H. *Srovnání české a slovenské právní úpravy skončení pracovního poměru* [online]. Brno, 2019, s. 88 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/yhjkw/Srovnani_ceske_a_slovenske_pravni_upravy_skoncen_i_pracovniho_pomeru_Hana_Motalova_30.4.2019.pdf

Neplatnosť skončenia pracovního poměru: príčiny aj dôsledky vysvetlili odborníčky [online]. © Podnikajte.sk, 2022 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/neplatnost-skoncenia-pracovneho-pomeru-priviny-dosledky>

NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, T. Žádost zaměstnavatele odborové organizaci o projednání zamýšlené výpovědi funkcionáři odborů namísto žádosti o souhlas s výpovědí takovému zaměstnanci [online]. © EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo, 2021 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zadost-zamestnavatele-odborove-organizaci-o-projednani-zamyslene-vypovedi-funkcionari-odboru-namisto-zadosti-o-souhlas-s-vypovedi-takovemu-zamestnanci-112425.html>

Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. *Lovaszlegal.com* [online]. 2022 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.lovaszlegal.com/okamzite-skoncenie-pracovneho-pomeru-zo-strany-zamestnavateľa/>

SVOBODA, J. a M. SMEJKAL. K okamžitému zrušení pracovního poměru. *Epravo.cz* [online]. © EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo, 2022 [cit. 2022-12-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-okamzitemu-zruseni-pracovniho-pomeru-114047.html>

VRAJÍK, M. Z aktuální judikatury. *Akvrajik.cz* [online]. 2020 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.akvrajik.cz/uploads/files/mu-2020-09-2.pdf>

W. FETTER, R. *Judikatura a její význam pro praxi* [online]. © EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo, 2019 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/judikatura-a-jeji-vyznam-pro-praxi-108857.html>

Právní předpisy

- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- vyhláška č. 98/2012 Sb. o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 311/2001 Sb. zákoník práce (slovenský), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura

- Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 82/06, ze dne 12.03.2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1043/2016, ze dne 20. 3. 2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1815/2018, ze dne 31. 10. 2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2233/2019, ze dne 14. 11. 2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3757/2020, ze dne 4. 1. 2022
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 735/2000, ze dne 14. 2. 2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 30 Cdo 2811/2007, ze dne 3. 12. 2009

PŘÍLOHY

Příloha č.1 – Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem – zaměstnavatel nevyplatil mzdu

Zaměstnanec: (jméno, příjmení)

Narozen: (dd.mm.rrrr)

Bytem: (adresa trvalého bydliště)

Zaměstnavatel

(název dle zápisu v obchodním rejstříku)

V (místo), dne (dd.mm.rrrr)

Věc: Oznámení okamžitého zrušení pracovního poměru

Pro vaši organizaci pracuji na základě pracovní smlouvy uzavřené dne (dd.mm.rrrr). Vzhledem k tomu, že mi do dnešního dne, tj. do (dd.mm.rrrr) nebyla vyplacena mzda za období (měsíc, rok) dostává se zaměstnavatel do (kolika denního) prodlení se splatností mzdy.

V souladu s ustanovením § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce v platném znění okamžitě ruším pracovní poměr. Můj pracovní poměr skončí dnem doručení této písemnosti. Upozorňuji na svůj nárok na vy vyplacení náhrady mzdy za dobu, jenž odpovídá výpovědní době v souladu s ustanovením § 56 odst. 2 zákoníku práce v platném znění.

S pozdravem

.....

Jméno a podpis zaměstnance

**Příloha č.2 – Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem –
zaměstnavatel nepřeložil zaměstnance na jinou pracovní pozici ze zdravotních
důvodů**

Zaměstnanec: (jméno, příjmení)

Narozen: (dd.mm.rrrr)

Bytem: (adresa trvalého bydliště)

Zaměstnavatel

(název dle zápisu v obchodním rejstříku)

V (místo), dne (dd.mm.rrrr)

Věc: Oznámení okamžitého zrušení pracovního poměru

Pro vaši organizaci pracuji na základě pracovní smlouvy uzavřené dne (dd.mm.rrrr). Vzhledem k tomu, že jste mi do dnešního dne, tj. do (dd.mm.rrrr) neumožnil v době 15 dnů od předložení mého lékařského posudku výkon jiné pro mne vhodné práce, okamžitě ruším svůj pracovní poměr v souladu s ustanovením § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce v platném znění.

Můj pracovní poměr skončí dnem doručení této písemnosti. Upozorňuji na svůj nárok na vy vyplacení náhrady mzdy za dobu, jenž odpovídá výpovědní době v souladu s ustanovením § 56 odst. 2 zákoníku práce v platném znění.

S pozdravem

.....

Jméno a podpis zaměstnance

**Příloha č.3 – Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem –
pravomocné odsouzení**

Zaměstnavatel

(název dle zápisu v obchodním rejstříku)

(adresa)

Zaměstnanec: *(jméno, příjmení)*

Narozen/a: *(dd.mm.rrrr)*

Bytem: *(adresa trvalého bydliště)*

V *(místo)*, dne *(dd.mm.rrrr)*

Věc: Oznámení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Vážený pane/paní,

vzhledem ke skutečnosti, že jste byl pravomocně odsouzen a tato skutečnost splňuje dané podmínky v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, ruším okamžitě Váš pracovní poměr v souladu s výše uvedeným ustanovením. Váš pracovní poměr končí doručením tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru.

S pozdravem

.....
Jméno a podpis zaměstnavatele

Příloha č.4 – Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem – porušení povinností zvláště hrubým způsobem

Zaměstnavatel

(název dle zápisu v obchodním rejstříku)

(adresa)

Zaměstnanec: *(jméno, příjmení)*

Narozen/a: *(dd.mm.rrrr)*

Bytem: *(adresa trvalého bydliště)*

V *(místo)*, dne *(dd.mm.rrrr)*

Věc: Oznámení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Vážený pane/paní,

dne *(dd.mm.rrrr)* jste porušil/a povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k Vámi vykonané práci zvláště hrubým způsobem. Shledal jsem, že jste:

(konkrétní porušení zvláště hrubým způsobem)

Vzhledem k výše uvedenému důvodu Vám tímto okamžitě ruším pracovní poměr v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Váš pracovní poměr končí doručením tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru.

S pozdravem

.....

Jméno a podpis zaměstnavatele