

Jak skončit pracovní poměr

z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance



- skončení pracovního poměru, dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti
- jednostranná výpověď a okamžité skončení zaměstnání
- nejčastější chyby a omyly zaměstnavatelů a zaměstnanců
- příklady a rozhodnutí soudu
- právní úkony související s ukončením pracovního poměru



Jak skončit pracovní poměr

z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance

Libuše Neščáková

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

*Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být re-produkována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **treštně stíháno**.*

Edice Právo pro praxi

Ing. Libuše Nešćáková, MBA

Jak skončit pracovní poměr

z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance

TIRÁŽ TIŠTĚNÉ PUBLIKACE:

Vydala GRADA Publishing, a.s.
U Průhonu 22, Praha 7 jako svou 5054. publikaci

Foto na obálce allphoto.cz
Realizace obálky Michal Němec
Sazba Jan Šístek
Odpovědná redaktorka Ing. Michaela Průšová
Počet stran 176
První vydání, Praha 2013
Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

© GRADA Publishing, a.s., 2013

ISBN 978-80-247-4038-6

GRADA Publishing: tel.: 234 264 401, fax 234 264 400, www.grada.cz

ELEKTRONICKÉ PUBLIKACE:

ISBN 978-80-247-8246-1 (ve formátu PDF)
ISBN 978-80-247-8249-2 (ve formátu EPUB)

Obsah

Zkratky	9
Předmluva	11
1. Úvod do problematiky	13
1.1 Vymezení pojmů	13
1.2 Účastníci právních vztahů	14
2. Základní pojmy	16
2.1 Jednostranné právní úkony	16
2.2 Oboustranné právní úkony	17
2.3 Zákonné automaty	18
2.4 Smluvní volnost a skončení pracovního poměru	18
3. Skončení pracovního poměru	19
3.1 Způsoby a důvody skončení	19
3.1.1 Dohoda	22
3.1.1.1 Dohoda z organizačních důvodů	31
3.1.1.2 Změna dohodnutých podmínek	33
3.1.2 Odstoupení od pracovní smlouvy	35
3.1.3 Zrušení ve zkušební době	37
3.1.3.1 Zrušení ve zkušební době ze strany zaměstnance	37
3.1.3.2 Zrušení ve zkušební době ze strany zaměstnavatele	39
3.1.4 Výpověď	45
3.1.4.1 Výpověď ze strany zaměstnance	45
3.1.4.2 Výpověď ze strany zaměstnavatele	48
3.1.4.3 Výpovědní důvody	48
3.1.4.4 Výpovědní doba	69
3.1.4.5 Náhradní volno ve výpovědní době	69
3.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru	73
3.1.5.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	73
3.1.5.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	77
3.1.6 Hromadné propouštění	81
3.1.7 Uplynutí sjednané doby	85
3.1.8 Ostatní zákonné automaty	87
3.1.8.1 Povolení k pobytu	87
3.1.8.2 Povolení k zaměstnání	87
3.1.8.3 Vyhoštění	87
3.1.8.4 Smrt zaměstnance	87
3.1.8.5 Smrt zaměstnavatele	87
4. Přejednání práv a povinností	89
4.1 Skončení pracovního poměru před dnem přechodu práv	89
4.2 Skončení pracovního poměru po dni přechodu práv	89

5. Odstupné, odchodné, přiměřené peněžní vyrovnání	95
5.1 Odstupné	95
5.1.1 Odstupné – organizační důvody	95
5.1.2 Odstupné – zdravotní důvody	96
5.1.3 Odstupné – přechod práv	96
5.1.4 Vrácení vyplaceného odstupného	96
5.2 Odchodné	96
5.3 Přiměřené peněžní vyrovnání	97
6. Počítání času	98
6.1 Doba	98
6.2 Lhůta	99
7. Doručování písemností	101
7.1 Prostředky elektronické komunikace	101
7.2 Držitelem poštovní licence	101
7.3 Osobně	102
8. Neplatné rozvázání pracovního poměru	104
8.1 Kdy nastává	104
8.1.1 Relativní neplatnost	105
8.1.2 Absolutní neplatnost	106
8.2 Jak se zachovat při neplatném rozvázání pracovního poměru	106
8.2.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	108
8.2.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance	108
9. Moderační právo soudu	112
10. Informování a projednávání skončení pracovního poměru s dalšími subjekty	114
10.1 Projednávání se zaměstnanci	114
10.2 Projednávání s odborovou organizací	114
11. Nemoc a skončení pracovního poměru	116
11.1 Nemoc zaměstnance a zkušební doba	116
11.2 Nemoc zaměstnance a výpověď	117
11.3 Problematické příklady souběhu skončení pracovního poměru a nemoci ...	117
12. Skončení pracovního poměru agenturního zaměstnance	119
12.1 Trojstrannost agenturního zaměstnávání	119
12.2 Flexibilita agenturního zaměstnávání	119
12.3 Rovný přístup v agenturním zaměstnávání	120
12.4 Problémy s odpovědností za škodu	123
13. Skončení pracovního poměru osob se zdravotním postižením	125
14. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele	127
14.1 Dokládání uplatněných mzdových nároků	128
14.2 Vrácení neoprávněně vyplacených mzdových nároků	129
15. Pracovní poměr skončil a co dál?	130
15.1 A co dál? Z pohledu zaměstnance	130
15.1.1 Zdravotní pojištění	130

15.1.2	Evidence uchazeče o zaměstnání	136
15.1.3	Nástup k jinému zaměstnavateli	144
15.1.3.1	Přenesení nároku na dovolenou	150
15.1.3.2	Listiny z předchozího zaměstnání	150
15.1.4	Vlastní podnikatelská činnost	151
15.1.4.1	Podnikání – OSVČ	151
15.1.4.2	Obchodní společnosti	154
15.1.4.3	Družstvo	155
15.1.4.4	Podpora a dotace	155
15.1.4.5	Konkurenční doložka	156
15.1.5	Sociální nouze	158
15.1.5.1	Státní sociální podpora	158
15.1.5.2	Kdy mám nárok a na jaké na dávky	159
15.1.5.3	Životní a existenční minimum	160
15.2	A co dál? Z pohledu zaměstnavatele	161
15.2.1	Osobní spis zaměstnance	162
15.2.1.1	Osobní údaje zaměstnance	163
15.2.1.2	Smluvní dokumenty	163
15.2.1.3	Práce a chování zaměstnance	163
15.2.1.4	Přiznané příjmy, požitky a bonusy a jejich změny	163
15.2.1.5	Základní ujednání o pracovní době zaměstnance	164
15.2.2	Proúčtování vzájemných závazků	167
15.2.2.1	Potvrzení o zaměstnání	167
15.2.2.2	Další potvrzení a oznamovací povinnosti zaměstnavatele	168
15.2.2.3	Výstupní lékařská prohlídka	168
15.2.2.4	Výstupní list	168
15.2.2.5	Pracovní posudek	169
15.2.3	Exekuce odcházejícího zaměstnance	169
Závěr	171
Použitá literatura	172

Zkratky

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ObčZ – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

OOPP – osobní ochranné pracovní prostředky

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

OZ – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

SSZ – správa sociálního zabezpečení

ZDP – zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů

ZIP – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

ZNP – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

ZOVZP – zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

ZOZ – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

ZP zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

sociální i zdravotní pojištění – pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (příspěvek nemocenského a důchodového pojištění, státní politiky zaměstnanosti) a příspěvek na všeobecné zdravotní pojištění

obchodní zákoník – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon o insolvenční – zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, v platném znění

zákon o sociální podpoře – zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

zákon o pojistném – zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

zákon o veřejném zdravotním pojištění – zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění

zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Předmluva

JEDNOU SE TO STANE...

Zatímco dosud jste pracovali pro svého zaměstnavatele bez větších obtíží a problémů, najednou je to jinak. Začínáte být v práci nespokojení, poohlížíte se po jiném zaměstnání, toužíte mít větší kariérní růst, chcete začít s vlastním podnikáním, zkrátka chcete..., chcete to jinak. Mnohdy vás k tomu vede i nenadálá životní situace či stav vlastního zdraví či zdraví a péče o jiné vám blízké osoby. Stávající pracovní poměr se pro vás stává zátěží a vy chcete... a zase to slovo, CHCETE změnu. A pak, pak přijde ten pocit, kdy víte..., že JEDNOU SE TO STANE.

JEDNOU SE TO STANE...

Dosud s vaším zaměstnancem nebyl více méně žádný problém, ale teď? Nějak se nám změnil, už to není ten horlivec, co na začátku, když jsme se poprvé potkali u výběrového pohovoru, už to není ten precizní pracovník. Dělá chyby a zmetky, chodí pozdě do práce, nerespektuje vaše nařízení a prý pomlouvá i firmu. A najednou vás napadne... JEDNOU SE TO STANE.

JEDNOU SE TO STANE...

Dosud to v naší firmě šlapalo jako hodinky. Ale co teď? V ruce držíte rozhodnutí vedení společnosti o organizační změně a nemáte právě dobrý pocit, že ze svých zaměstnanců, se kterými se osobně znáte, máte 30 % propustit. V hlavě vám běží spousta otázek, jak se zachovat, jak moc být sociální a solidární, jak, jak, jak... JEDNOU SE TO STANE.

Dostali jste se někdy do obdobných situací? A víte si s nimi rady?

Už slyším tu spoustu kladných a jasných odpovědí, ale na druhou stranu, co takhle řešení ve vás vyvolávají za pocity?

Sáhněme si do svědomí a jen pro sebe si uvědomme, jaké pocity tyto situace v nás vnitřně vyvolávají. A je jedno na jaké straně právě stojíme. Zda jsme zaměstnancem, či zaměstnavatelem.

Z pohledu zaměstnavatele většinou inklinujeme k majetnickému pocitu. „Jsi mým zaměstnancem, tak pracuj, jak já chci! A když se ti tu nelíbí, tak běž!“

Z pohledu zaměstnance pak inklinujeme k sebelítosti: „Vždyť já bych tam nechal kůži, tolik hodin tam nikdo nepracuje a za co, no, za nic, ani dobré slovo.“

A nějak se nám z našich tvrzení ztrácí lidskost. Ano, právě lidskost. Bez rozdílu strany, na které stojíme, jsme stále lidské bytosti, které svojí podstatou fungují podle stále stejných, ustálených vzorců chování.

Zatímco obecně známé pořekadlo „změna je život“ zná každý a vesměs se s ním ztotožňujeme, málokdy jsme si schopni uvědomit, že změna zaměstnání je přirozenou součástí našeho života.

1. Úvod do problematiky

Problematika skončení pracovního poměru je jedním z nejčastěji používaných procesů v rámci personálního řízení a pracovního práva. Mnohdy pracovní poměr končí nerelevantním způsobem, a to především proto, že smluvní strany neznají svá práva a povinnosti, nebo zákonné regulativy. Pokud nastane situace, která ústí do skončení pracovního poměru, často jsou obě smluvní strany již zneprátené, nechťejí si vzájemně vycházet vstříc. I z těchto důvodů pak na sebe mnohdy „zkoušejí“ různé praktiky ať více či méně v souladu s dobrými mravy, potažmo v souladu s pracovním právem. I přestože daná problematika skončení pracovního poměru je často zmiňována a uplatňována v praxi, stále z její ne-správné aplikace vnikají mnohačetná pochybení, zbytečné spory a v důsledku toho i soudní žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru.

Pokud inklinujeme ke skončení pracovního poměru ať již ze strany zaměstnance, či zaměstnavatele, snadno se necháme strhnout domněnkou, že skončení pracovního poměru je jednoduchá a snadná záležitost. Opomíjíme tak zcela další souvislosti a rizika, které z tohoto úkonu mohou nastat a to pro obě strany dotčené tímto úkonem.

Publikace provádí čtenáře zvolenou problematikou a provazuje aplikaci zákoníku práce v těchto ustanoveních s běžnou personální praxí. Odkrývá čtenáři pohled do této problematiky tak, aby získal celostní pohled na skončení pracovního poměru a připravil se na možná rizika či náhlé situace, do kterých se právním úkonem vedoucím ke skončení pracovního poměru může dostat.

Kniha, kterou držíte v ruce, nenahrává ani zaměstnavatelům, ani zaměstnancům. Předkládá čtenáři fakta, zákonná ustanovení a příklady, jak tato ustanovení pojmout v praxi, jak je chápat a aplikovat. Seznamuje čtenáře i s příklady jednotlivých judikátů, avšak ve čtenářsky přívětivé formě, která vede ke snazšímu pochopení výkladu problematiky a situace řešené příslušným soudem.

Předkládané dílo se snaží objektivně reagovat na mnohdy nepřijemnou situaci, kdy jedna či druhá strana chce skončit pracovní poměr. Navazuje na tuto potřebu cílových skupin a uvádí je do dané problematiky. Činí tak jednak svým výkladem v oblasti aplikace zákonných ustanovení pracovního práva na praktických ukázkách a jednak pomocí řady vzorových formulářů a dokumentů, které zohledňují širokou škálu právních úkonů a záměrů.

Není však účelem tohoto díla poskytnout čtenáři plnou citaci zákona s komentářem, ani předložit „všeobsahující univerzální kuchařku“ jak na to.

Předností této publikace je především maximální provázanost teoretických východisek s bohatou manažerskou a lektorskou praxí autorky a zároveň se zkušenostmi v uplatnění těchto jak teoretických, tak i praktických poznatků v rámci řešení pracovněprávních sporů. Jazyk knihy pomíjí jazyková právní ustálení a vyjadřování. Kniha je psána čtivou formou, využívá obecně srozumitelné terminologie tak, aby jí porozuměl každý běžný čtenář bez právního vzdělání.

1.1 Vymezení pojmů

Tato publikace primárně vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění a v rámci dalšího textu jej budeme zmiňovat pod pojmem „zákoník práce“, zkratkou „ZP“ a také pouhým pojmem „zákon“.

Při řešení problematiky skončení pracovního poměru se nevyhneme základním právním pojmům, které jsme v daném tématu nuceni používat. Proto je nezbytné jednotlivým právním pojmům rozumět a především je nezaměňovat.

V praxi se často setkáváme s gulášem těchto pojmů a zmíněná gulášová kreativita v oblasti skončení pracovního poměru skutečně není na místě.

Jedním z mnoha příkladů by mohla být ona nešťastná kombinace slov „VÝPOVĚĎ“, „DOHODA“, „ZRUŠENÍ“ apod. Často se v praxi setkávám se situací, kdy zaměstnanec předloží svému zaměstnavateli písemný dokument, ze kterého je zřejmý jeho projev vůle skončit pracovní poměr, ale není zřejmé, jak to chce udělat.

Příklad – nesprávná formulace skončení pracovního poměru

Podávám tímto výpověď z pracovního poměru dohodou ke dni 15. 4. 2013. Můj pracovní poměr bude tedy zrušen 16. 4. 2013.

Zde je nutná ona obezřetnost toho, co druhé straně chceme sdělit. Z uvedeného příkladu není jasné, zda jde o dohodu, či výpověď, a kdy vlastně navrhuje zaměstnanec faktické skončení pracovního poměru. Z takto podaného návrhu na skončení pracovního poměru nejsou zřejmé ani další nároky ve smyslu například výpovědní doby apod.

Ujasnit si základní právní termíny a především důsledky z nich plynoucí je velmi důležité. V mnoha případech zde platí ono známé pravidlo: „Čím méně, tím lépe.“

Skončení pracovního poměru by mělo mít písemnou formu stručnou, jasnou, výstižnou a nezaměnitelnou.

Skončení pracovního poměru

Chci-li ukončit pracovní poměr, pak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen zákoník práce) zná termín „**skončení pracovního poměru**.“ Tedy žádné ukončení, zrušení, výpověď a podobně. Skončení pracovního poměru je základní ustálený právní pojem vyjadřující samotný fakt ukončení pracovněprávního smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Ostatní pojmy

Ostatní pojmy (výpověď, dohoda, zrušení, ...), ze kterých občas vaříme zmíněný kreativní guláš, jsou již dalšími právními pojmy, které však vyjadřují buďto **způsoby**, nebo **důvody** skončení pracovního poměru. Protože i tyto pojmy jsou velice důležité a mnohdy se na jejich užití váží další podmínky skončení pracovního poměru, budeme se jim důsledně věnovat v samostatné kapitole 3.

Další pojmy pracovního práva jsou podrobně vysvětlovány logicky u jednotlivých kapitol, kterých se týkají.

1.2 Účastníci právních vztahů

Jak vyplývá z pracovního práva, můžeme rozlišit dva okruhy účastníků pracovněprávních vztahů. Primární účastníky a sekundární účastníky.

Primární účastníci pracovněprávních vztahů

Mezi primární účastníky pracovněprávních vztahů zařadíme **zaměstnance** na straně jedné a **zaměstnavatele** na straně druhé. Mezi těmito účastníky vznikají tzv. **základní pracovněprávní vztahy**. Jedná se zde o uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce, ale také o úkon jmenování na vedoucí pracovní místo, jímž se zakládá pracovní poměr pouze omezenému okruhu zaměstnanců, vesměs státních organizací (více § 33 odst. 3 zákoníku práce). Primární účastníci pracovněprávních vztahů mezi

sebou činí jednotlivé právní úkony, např. uzavírají pracovní smlouvu, uzavírají dohodu o mlčenlivosti, konkurenční doložku, sjednávají změny pracovního poměru a další a také činí právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru.

Sekundární účastníci pracovněprávních vztahů

Mezi sekundární účastníky pracovněprávních vztahů pak zařadíme další subjekty, které vzájemná práva primárních účastníků projednávají, popřípadě vyjadřují k určitým právním úkonům primárních účastníků souhlas. S ohledem na problematiku skončení pracovního poměru sem řadíme zástupce zaměstnanců ve smyslu **odborové organizace a rady zaměstnanců**.

Odkazy na legislativu ke kapitole 1.:

Skončení pracovního poměru (§ 48 a násl. zákoníku práce)

Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů (§ 6 a 7 zákoníku práce)

Jmenování (§ 33 odst. 3 zákoníku práce)

Kolektivní smlouva (§ 22 až 29 zákoníku práce)

2. Základní pojmy

V problematice skončení pracovního poměru se nevyhneme několika základním právním pojmům, ze kterých se posléze dále vychází. Základním východiskem je tzv. **jednostrannost** či **oboustrannost** právního úkonu. Tyto pojmy si rozebereme v následujících samostatných kapitolách. Již ale prvotně sám pojem **právní úkon** je také základním pojmem.

Právní úkon chápeme jako jakýkoliv projev vůle účastníka právních vztahů. V praxi je právním úkonem účastníka právních vztahů například podpis pracovní smlouvy zaměstnancem, dalším právním úkonem je také podpis té samé pracovní smlouvy zaměstnavatelem. Říkáme-li, že právní úkon je jakýkoliv projev vůle účastníka, pak tento úkon může být projevem písemně, ústně a někdy dokonce i mlčky. Obecně se má za to, že pokud druhá strana přejde úkon druhé protistrany, který je jí znám, mlčením, vyjadřuje tím vesměs svůj souhlas. Jako příklad bychom si mohli uvést převedení zaměstnance na jinou práci. Pokud zaměstnanec následně po pokynu zaměstnavatele začne konat jinou práci než tu, která vyplývá z ustanovení pracovní smlouvy, a nic nenamítá, obecně se má za to, že s touto změnou souhlasí.

Písemné právní úkony nám budou vesměs nejsrozumitelnější, protože jejich forma, tedy písemná podoba, zároveň vyjadřuje jasněji i jejich obsah, ke kterému se navíc i později můžeme vrátit. Jedná se zde o známé právní úkony ve smyslu skončení pracovního poměru výpovědí, dohodou, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, ale jedná se i o další písemné úkony, například předpis k náhradě škody způsobené zaměstnancem, souhlas se srážkou ze mzdy, souhlas s vysíláním na služební pracovní cesty apod.

Ústní právní úkon má také svoji právní váhu, ale nesmíme zapomínat na to, že zákoník práce jasně definuje pravidla, kdy je právní úkon pro tzv. nedodržení písemné formy neplatný. Ústně tedy většinou vyjadřujeme takové právní úkony, takové projevy vůle, kdy nám nehrozí jejich neplatnost na základě dikce zákona, či kdy jejich ústní forma zjednodušuje celý proces a nám nehrozí absence důkazního břemene. Zde se jedná třeba o prvotní dohodu o tom, že bude zdravotně indisponovaný zaměstnanec prvotně čerpat dovolenou na základě vlastní žádosti, než aby šel tzv. marodit, čili nechal si vystavit lékařem pracovní neschopnost, nebo bezprostřední oznámení o nemoci zaměstnance nebo také prvotní oznámení pracovního úrazu (nejprve ústně či telefonicky, až poté sepisujeme záznam o úrazu například i s několikadenním odstupem).

Pokud si uvědomíme rozsah pojmu právní úkon, zjistíme, že v podstatě cokoliv činíme v pracovněprávních vztazích a má to vliv na jejich kvalitu či kvantitu, může mít charakter právního úkonu.

2.1 Jednostranné právní úkony

Jednostranný právní úkon je takovým právním úkonem, který inicializuje a zároveň provádí pouze jedna strana z účastníků právních vztahů. Druhá strana účastníka právních vztahů je pouze příjemcem tohoto sdělení a je na její vůli, jakým následným právním úkonem bude reagovat na právní úkon první strany.

Příklad – jednostranné právní úkony účastníků právních vztahů v časovém sledu

Jednostranný právní úkon účastníka č. 1

Doručení písemnosti skončení pracovního poměru formou výpovědi.

Jednostranný právní úkon účastníka č. 2

Potvrzení doručení a převzetí této písemnosti.

Jednostranný právní úkon účastníka č. 2

Ústní návrh vzájemného projednání podané výpovědi za účelem dosažení jiné vzájemné dohody.

Jednostranný právní úkon účastníka č. 1

Ústní odmítnutí projednání.

Jednostranný právní úkon účastníka č. 2

Akceptace podané výpovědi.

V mnoha případech jednostranné právní úkony činíme, pokud máme na své straně zákon, tedy pokud jejich dikci zákon upravuje. Pokud nám zákon zaručuje určitá práva ve smyslu možnosti učinění právních úkonů (výpověď, okamžité zrušení, skončení pracovního poměru ve zkušební době...), pak je druhá strana také vázána zákonnou dikcí k jejich akceptaci. Mnohdy zákon ještě řeší situaci po učinění konkrétního právního úkonu, a to formou dalších návazných práv, popřípadě povinností druhé protistrany. Zde máme na mysli například v důsledku podání výpovědi z tzv. organizačních či zdravotních důvodů nárok jedné strany na vyplacení odstupného a zároveň povinnost druhé strany vyplatit toto odstupné nebo v případě skončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením povinnost zaměstnavatele podat informaci místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce apod.

Jednostranný právní úkon tedy činí vždy jen jedna strana z účastníků právních vztahů, a to v situacích, kdy na tento jednostranný právní úkon má právo.

2.2 Oboustranné právní úkony

Jak již název napovídá, oboustranné právní úkony činí obě strany účastníků právních vztahů společně. Nejjednodušším oboustranným právním úkonem je vzájemná dohoda. Je to situace, kdy obě smluvní strany projevují shodnou vůli, vzájemně se dohodnou v řešené problematice.

Dalším z případů oboustranného právního úkonu jsou úkony, kdy je oboustrannost vyžadována z podstaty věci. Zde se jedná například o situaci, kdy uzavíráme pracovní smlouvu. Pracovní smlouva je oboustranný vyvážený smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Oba dva účastníci v ní vystupují jako rovnostní partneři. Proto je k její změně zapotřebí také oboustranného úkonu ve smyslu vzájemného podepsání dodatku k pracovní smlouvě, kterým se její změna řeší. Nedojde-li k podepsání dodatku o změně pracovní smlouvy, není tato změna platná. Nedošlo tedy k oboustrannému projevu shodné vůle obou účastníků pracovněprávních vztahů.

V pracovněprávní praxi dochází během pracovních vztahů k mnoha pracovněprávním úkonům a jejich následné sledování a dělení, zda se jedná o jednostranný či oboustranný právní úkon, by nemělo smysl a zbytečně by zatěžovalo obě strany. Podstatou výše uvedených pojmů jsou pouze situace, kdy je toto sledování nutné především s ohledem na práva a povinnosti jednotlivých účastníků pracovněprávních vztahů. Tedy v situacích, kdy účastník chce prosadit či dovolat se svého práva, vyjádřit nesouhlas s postupem druhé strany, či domoci se svých nároků. Zde je naopak velice obezřetné uvědomit si, zda se jedná o jednostranný právní úkon, který druhá strana musí akceptovat, nebo zda se jedná o oboustranný právní úkon, se kterým druhá strana souhlasit nemusí, a tudíž nebude proveden.

U jednotlivých typů skončení pracovního poměru si v samostatné kapitole č. 3 uvedeme, zda se jedná o jednostranný právní úkon, nebo oboustranný právní úkon, a to se všemi důsledky, které z toho plynou.

2.3 Zákonné automaty

Pojem zákonný automat vyjadřuje stav, kdy aniž by jedna, či druhá smluvní strana učinila právní úkon, se situace v právních vztazích sama „automaticky“ změní, protože nastaly další či jiné skutečnosti vedoucí k této změně. Zákonné automaty tak direktivně stanoví, co nastane v určitých skutečnostech poté, co nastanou.

Nejznámějším případem zákonného automatu je automatický přechod pracovního poměru na dobu neurčitou v situaci, kdy zaměstnavatel nadále zaměstnává a přiděluje práci zaměstnanci, a to v době, kdy měl již pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončit.

Aniž by tedy obě smluvní strany uzavřely dodatek k pracovní smlouvě, kterým by upravily dobu trvání pracovního poměru, zákon sám, jakoby bez projevu jejich vůle, upraví stávající stav. Samozřejmě tvrzení „bez projevu jejich vůle“ je značně zavádějící, protože právě to, že zaměstnanec přišel do práce následující den i po termínu ukončení pracovního poměru a zaměstnavatel tento následující den práci zaměstnanci přidělil, je určujícím právním úkonem, tedy již několikrát zmíněným projevem vůle obou účastníků vedoucím k automatické změně pracovní smlouvy tzv. na dobu neurčitou.

V problematice skončení pracovního poměru jsou zákonné automaty také nastaveny. Tuto problematiku řeší samostatně kapitola č. 3.1.8 Ostatní zákonné automaty.

2.4 Smluvní volnost a skončení pracovního poměru

Zákoník práce umožňuje také využití tzv. principu smluvní volnosti, jejíž základní pravidla rozvádí v ustanovení § 4b zákona. Základním východiskem pro užití této zásady je to, aby nikdy nebyla v rozporu se zákoníkem práce, nepoškozovala zaměstnance a nebyla zákonem zakázána.

Smluvní strany si tak v rámci problematiky skončení pracovního poměru mohou smluvně upravovat další podmínky skončení pracovního poměru. Vždy však musejí akceptovat podmínky zákona, především s hledem na úpravu práv, která nesmějí být nižší či vyšší, než je právo, které upravuje zákoník práce, či kolektivní smlouva jako nejméně či nejvýše přípustné.

Při skončení pracovního poměru je tak zaměstnavatel oprávněn sjednat se zaměstnancem individuální výši odstupného, či odchodného, nebo výši mimořádných odměn vyplacených při skončení pracovního poměru a podobně. Z praxe jsou nám všem jistě známé a medializované tzv. „zlaté padáky“, které zrovna tuto problematiku zrcadlí. Podrobně toto téma rozebereme samostatnou kapitolou 5. Odstupné, odchodné, přiměřené peněžní vyrovnání, ale také kapitolou 3.1.4.4 Výpovědní doba, neboť i výpovědní doba může být předmětem volného smluvního ujednání.

Nutno však ještě jednou podotknout, že nikdy nesmí být smluvní volnost použita pro snížení zákonného nároku zaměstnance, či pro zvýšení zákonné povinnosti zaměstnance tak, aby zaměstnance poškozovala. Proto je smluvní volnosti využíváno především ke stimulaci zaměstnanců.

Odkazy na legislativu ke kapitole 2.:

Jednostranné a oboustranné právní úkony (§ 18 a násl. § 40 zákoníku práce)

Zákonné automaty pracovního práva (§ 39 odst. 1, 4, a 7, § 65 odst. 2, § 48 odst. 3 zákoníku práce)

Smluvní volnost (§ 4b zákoníku práce)

3. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru lze provést pouze na základě **zákonem definovaných způsobů** (forem). Jednotlivé způsoby (formy) mají **jednostranný či oboustranný charakter** právních úkonů, nebo jsou navázány na existenci právní skutečnosti v podobě zákonných automatů. Jinými způsoby pracovní poměr skončit nelze. Účastník právních vztahů si tak musí vybrat ze způsobů definovaných zákonem a v důsledku toho respektovat další právní úpravu vztahující se k danému způsobu skončení pracovního poměru. V rámci další právní úpravy se nejčastěji jedná o dodržení písemné formy podání skončení pracovního poměru, dodržení výpovědní doby v případě výpovědi, nárok a vyplacení odstupného či přiměřeného peněžního vyrovnání v zákonem definovaných případech apod.

Na rozdíl od uvedených způsobů skončení pracovního poměru je nutné v konkrétních případech ještě v rámci písemného skončení pracovního poměru uvádět také důvody skončení.

Jedná se o situaci, kdy chce skončit pracovní poměr zaměstnavatel způsobem (formou) výpovědi, v tomto případě musí ještě povinně uvést **důvod skončení pracovního poměru**. Také tyto jednotlivé důvody přesně definuje zákoník práce, a proto skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele formou výpovědi z jiného než zákonem definovaného důvodu uskutečnit nelze. Oproti tomu zaměstnanec není povinen uvádět ke způsobu skončení pracovního poměru ještě důvod skončení.

V následujících podkapitolách danou problematiku jednotlivých způsobů a důvodů skončení pracovního poměru detailně rozebereme, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

3.1 Způsoby a důvody skončení

Mezi jednotlivé **způsoby skončení pracovního poměru** řadíme přesný výčet samostatných právních úkonů či zákonných automatů tak, jak nám jej umožňuje zákoník práce.

Jak ukazuje níže uvedený výčet, zákoník práce umožňuje skončit pracovní poměr pouze těmito **způsoby**:

- odstoupením od pracovní smlouvy;
- zrušením ve zkušební době;
- uplynutím sjednané doby;
- dohodou;
- výpovědí;
- okamžitým zrušením;
- dnem skončení pobytu na území České republiky;
- dnem nabytí právní moci trestu vyhoštění z území České republiky;
- dnem skončení platnosti povolení k zaměstnání na území České republiky;
- smrtí zaměstnance;
- smrtí fyzické osoby zaměstnavatele;
- hromadným propouštěním.

Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru **nelze zaměňovat** či dodatečně měnit, aby byl právě zřejmý projev vůle účastníka. Chce-li účastník svůj projev vůle změnit, musí to učinit dalším právním úkonem, ze kterého je zřejmý jeho záměr.