**Skončení pracovního poměru**

Expertní skupina legislativní oblast

Jan Juračka
Ing. Petr Dufek
JUDr. Libuše Brádlerová
Mgr. Denisa Heppnerová
Mgr. Luděk Mazuch

# OBSAH

[ÚVOD 3](#_Toc500783249)

[I. OBECNĚ KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 4](#_Toc500783250)

[II. ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 5](#_Toc500783251)

1. [DOHODA 6](#_Toc500783252)
2. [VÝPOVEĎ 8](#_Toc500783253)
3. [ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ 15](#_Toc500783259)
4. [SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU 16](#_Toc500783260)
5. [SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU CIZINCE 17](#_Toc500783261)
6. [ZÁNIK PRACOVNÍHO POMĚRU SMRTÍ 19](#_Toc500783262)

[III. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 20](#_Toc500783265)

[IV. OPRÁVNĚNÍ ODOBOROVÉ ORGANIZACE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 23](#_Toc500783266)

[ZÁVĚR 25](#_Toc500783267)

[PŘEHLED POUŽITÝCH ZDROJŮ 26](#_Toc500783268)

# ÚVOD

Skončení pracovního poměru lze v obecné rovině hodnotit jako vážný zásah jak do života zaměstnance, tak do působnosti zaměstnavatele, neboť se může dotknout důležitých zájmů obou těchto smluvních stran pracovněprávního vztahu – pracovního poměru.

Základní právní úprava problematiky skončení pracovního poměru je stanovena v příslušných ustanoveních zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

# OBECNĚ KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Právní úprava skončení pracovního poměru uvedená v zákoníku práce (dále jen „ZP“) vychází zejména z potřeby zajistit zaměstnanci, který plní své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání. Zároveň však tato právní úprava zaměstnanci též umožňuje, jestliže má zájem své zaměstnání změnit a dosavadní pracovní poměr skončit, aby tak učinil zcela svobodně a to z jakéhokoliv důvodu, popřípadě bez uvedení důvodů.

Právní úprava skončení pracovního poměru dále vychází též z potřeby zaměstnavatelů a umožňuje jim skončení pracovního poměru se zaměstnancem tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat např. zaměstnance nadbytečné, pro něž nemají uplatnění, zaměstnance, kteří porušují stanovené povinnosti nebo v práci nedosahují požadovaných výsledků apod.

Právní úprava skončení pracovního poměru vychází dále ze skutečnosti, že skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci a tím i ke snížení úrovně jeho hmotného zabezpečení, ale v řadě případů též zabezpečení jeho rodiny. V těchto souvislostech též nelze opominout ani tu skutečnost, že skončení pracovního poměru má pro zaměstnance v řadě případů i nepříznivé společenské a psychologické dopady, které mohou ohrozit jeho sociální integritu. S přihlédnutím k těmto aspektům, právní úprava skončení pracovního poměru poskytuje zaměstnanci, který řádně plní své pracovní povinnosti, určité právní záruky před neodůvodněným postupem zaměstnavatele vedoucím ke skončení pracovního poměru zaměstnance. Před takovým postupem je zaměstnanec, to je před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, právní úpravou chráněn zejména těmito skutečnostmi:

* zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů právní úpravou v ZP výslovně stanovených. Výčet těchto důvodů je taxativní a zaměstnavatel jej nemůže rozšířit ani v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem apod.,
* zaměstnavatel nemůže, s výjimkami stanovenými v ZP, rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době (jde zejména o období, kdy se zaměstnanec nachází v určité sociálně obtížné situaci, např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství).

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu – pracovního poměru. V této souvislosti je zapotřebí dále uvést, že tento zánik pracovního poměru však nemusí vždy znamenat, že zanikají všechna práva a povinnosti mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Dále mohou přetrvat existenci pracovního poměru zejména práva a povinnosti týkající se peněžitých plnění (odměňování a náhrady škody) ale též i povinností týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.

# ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Současná právní úprava rozlišuje právní způsoby skončení pracovního poměru. Lze konstatovat, že všechny tyto způsoby mají shodný cíl – směřují ke skončení pracovního poměru. Přesto však mezi těmito jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru, vymezenými v ustanovení § 48 ZP, existují podstatné rozdíly jak v jejich právní povaze, tak i v jednotlivých právních důsledcích, které způsobují.

Způsoby skončení pracovního poměru lze podle výše uvedené právní úpravy rozdělit do tří základních skupin – právní jednání účastníků pracovního poměru, právní události a úřední rozhodnutí.

Podle výše uvedené právní úpravy lze způsoby skončení pracovního poměru v rámci těchto skupin dále rozdělit takto:

**Právní jednání účastníků pracovního poměru**

* 1. Právní jednání dvoustranné
		+ - dohoda (§ 48 odst. 1, písm. ZP, § 49 ZP)
	2. Právní jednání jednostranné
		+ - výpověď (§ 48 odst. 1, písm. b) ZP, § 50 až § 54 ZP)
			- okamžité zrušení pracovního poměru (§ 48 odst. 1, písm. c) ZP, § 55 a § 56 ZP)
			- zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 48 odst. 1, písm. d) ZP, § 66 ZP).

**Právní události**

Právní události mající za následek skončení pracovního poměru.

1. uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2 ZP)
2. uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému zaměstnání a to u cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (§ 48 odst. 3, písm. c) ZP)
3. smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou (§ 48 odst. 4 ZP).

**Úřední rozhodnutí**

* 1. rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu na území ČR a to u cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (§ 48 odst. 3, písm. a) ZP)
	2. rozhodnutí o trestu vyhoštění z území ČR a to u cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (§ 48 odst. 3, písm. b) ZP).

## DOHODA

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním jednáním, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru. Předpokladem pro skončení pracovního poměru formou dohody je souhlasný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele, že ke sjednanému dni dojde k rozvázání pracovního poměru.

Z právní úpravy stanovené v ustanovení § 49 ZP jednoznačně vyplývá, že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná a v jejím obsahu uveden den (datum) skončení pracovního poměru. Tento den musí být vždy určen tak, aby nevznikly žádné pochybnosti, kterým dnem měl pracovní poměr skončit.

Pokud jde o den skončení pracovního poměru dohodou, právní úprava v ZP nestanoví žádnou lhůtu pro podání návrhu ani pro jeho akceptaci či odmítnutí. Také není právní úpravou vyloučeno, že např. jako den skončení pracovního poměru nemůže být uveden např. svátek nebo neděle, případně první kalendářní den v měsíci.

Dohodou může pracovní poměr skončit též v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, v době mateřské dovolené apod. Vždy záleží pouze na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, který den je mezi nimi „sjednán“.

Návrh na skončení pracovního poměru dohodou může podat jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Právní úprava v ZP nestanoví žádné důvody pro možnost skončení pracovního poměru tímto způsobem ani žádné důvody nevylučuje. V této souvislosti je pro úplnost zapotřebí uvést, že v určitých případech je pro zaměstnance vhodné důvody rozvázání pracovního poměru do dohody uvést. Může to být v případě, pokud zaměstnanec končí pracovní poměr z důvodu, s nímž ZP spojuje nárok na odstupné (ustanovení § 67 ZP). Dále to může být v případech, kdy se po skončení pracovního poměru bude zaměstnanec např. chtít evidovat na příslušném úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání s nárokem na příslušná plnění (např. podpora v nezaměstnanosti). V takových případech je důležité, aby bylo prokázáno, že zaměstnanec uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru z vážných důvodů.

#### Judikatura

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. Zn./Č. j.: 21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013 lze dovodit závěr, že ukončení pracovního poměru ke dni, který předchází dni, kdy byla dohoda sjednána, není možné. V žádném případě není přípustné, a to ani v případě vzájemné dohody obou stran, aby pracovní poměr skončil dohodou účinnou dříve, než došlo k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr může skončit nejdříve v den uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. Zn./Č. j.: 21 Cdo 2491/2014 ze dne 11. 6. 2015 vyplývá, že pokud není dohoda o rozvázání pracovního poměru písemně vypracována a podepsána oběma smluvními stranami, není možné tuto dohodu považovat za uzavřenou.

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. Zn./Č. j.: 21 Cdo 3165/2013 ze dne 19. 8. 2014 vyplývá, že účastník pracovněprávního vztahu projevuje svou vůli konkludentně, pouze v případě, pokud svou vůli nevyjádřil výslovně. Pokud účastník vyjádří svou vůli výslovně, nelze chápat jeho jednání jako vyjádření konkludentní vůle opačné.

## VÝPOVEĎ

Výpověď je jedním ze způsobů skončení pracovního poměru zaměstnance. Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru, která je dvoustranným právním jednáním, je výpověď z pracovního poměru jednostranné právní jednání – vyjadřující projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu – pracovního poměru – zaměstnance nebo zaměstnavatele. K tomu je zapotřebí dále uvést, že výpověď může mít vážné dopady na oprávněné zájmy druhého účastníka pracovního poměru. Proto jsou právní úpravou uvedenou v ustanovení § 50 a § 51 ZP stanoveny podmínky a podrobně vymezeny povinnosti a oprávnění obou účastníků pracovního poměru, zejména zaměstnavatelů.

Výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec a z výše uvedené právní úpravy pro ně shodně vyplývají tyto obecné podmínky pro výpověď:

* výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží,
* výpověď musí být druhému účastníku doručena,
* výpověď, která již byla druhému účastníku doručena, může být odvolána jen s jeho souhlasem s tím, že odvolání i souhlas musí být písemné,
* pracovní poměr zaměstnance skončí uplynutím výpovědní doby,
* délka výpovědní doby je právní úpravou stanovena stejně pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně dva měsíce,
* výpovědní doba začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce.

K výše uvedenému vymezení základních podmínek pro výpověď vyplývajících z příslušné právní úpravy lze uvést, že mají obecnou platnost a týkají se jak výpovědi dané zaměstnancem, tak výpovědi dané zaměstnavatelem. V této souvislosti je nezbytné zdůraznit, že právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí se výrazně liší, pokud jde o výpověď ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele.

### Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Právní úprava uvedená v ustanovení § 50 odst. 3 ZP nestanoví žádné další specifické podmínky nebo omezení pro zaměstnance pracovní poměr kdykoliv zcela svobodně výpovědí rozvázat.

Současná právní úprava výpovědi ze strany zaměstnance nebrání tomu, aby v průběhu výpovědní doby byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, popřípadě aby byl pracovní poměr zrušen okamžitě. Pracovní poměr v takovém případě končí vždy tím právním jednáním, kdy na jeho základě doba pro skončení pracovního poměru uplyne nejdříve.

V případě výpovědi dané zaměstnancem pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, i když zaměstnanec je v dočasné pracovní neschopnosti, na mateřské dovolené apod., nedojde-li případně ke zpětvzetí výpovědi se souhlasem zaměstnavatele nebo k případné jiné dohodě.

### Výpověď daná zaměstnavatelem

Z ustanovení § 50 odst. 2 ZP jednoznačně vyplývá, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze z důvodu výslovně stanoveného v ustanovení § 52 ZP.

Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem jsou v právní úpravě v ustanovení § 52 ZP výslovně uvedené důvody, kdy je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Výčet výpovědních důvodů je taxativní a zaměstnavatel jej nemůže rozšířit ani v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem apod.

Možnost zaměstnavatele skončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze z důvodů uvedených v ZP znamená určité omezení pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Pro zaměstnance tento, právní úpravou stanovený postup znamená ochranu před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele výpovědí. Současně je chráněná stabilita pracovního poměru a právní a sociální jistota zaměstnance. Tato ochrana se týká všech zaměstnanců, právní úpravou nejsou stanovena žádná kritéria, např. délka trvání pracovního poměru, věk, druh vykonané práce apod.

Jak z výše uvedeného vyplývá, existence výpovědního důvodu, který může zaměstnavatel použít pro výpověď danou zaměstnanci, je jednou z nejdůležitějších podmínek pro platnost výpovědi.

Právní úpravou je výčet výpovědních důvodů uveden v ustanovení § 52 ZP. Výpovědní důvod musí zaměstnavatel ve výpovědi jednoznačně skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem, a dále právní úpravou je též stanoveno, že důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 4 ZP).

Právní úpravou stanovený výčet výpovědních důvodů (§ 52 ZP) lze z hlediska jejich příčin rozdělit na důvody:

na straně zaměstnavatele

1. organizační důvody, např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části,
2. nadbytečnost zaměstnance, vzhledem k organizačním změnám (§ 52 písm. a) až c) ZP)

na straně zaměstnance

1. dlouhodobé zdravotní důvody (§ 52 písm. d) a e) ZP)
2. nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce (§ 52, písm. f) ZP),
3. důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné, případně soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem (§ 52 písm. g) ZP),
4. důvod porušení zvlášť hrubým způsobem povinnosti dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce – ustanovení § 301a ZP (§ 52 písm. h) ZP).

Pro úplnost je nezbytné dále uvést, že právní úprava vymezuje případy, kdy zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dát nemůže, i když jinak důvod k výpovědi má. Jde o specifickou ochranu zaměstnanců, kdy by se důsledky výpovědi projevily zvlášť tíživě v situaci, v níž se zaměstnanec přechodně nachází.

Právní úpravou uvedenou v ustanovení § 53 ZP je stanoven zaměstnavateli zákaz výpovědi v ochranné době. Jde o zcela specifickou ochranu zaměstnance v případech uvedených v ustanovení § 53 odst. 1 ZP. Jde např. o dobu kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, v době kdy je zaměstnankyně těhotná, při povolání k výkonu vojenského cvičení.

V případě existence „ochranné doby“ je důležitá též existence zákonem stanovené skutečnosti, nikoli vědomost zaměstnavatele o této skutečnosti, která odůvodňuje zákaz výpovědi.

Zákaz výpovědi v „ochranné době“ se vztahuje jen na zaměstnavatele, nikoli na zaměstnance, který může např. i v době své pracovní neschopnosti dát z pracovního poměru výpověď.

Právní úpravou uvedený zákaz výpovědi v ochranné době není však bezvýjimečný. V ustanovení § 54 ZP jsou uvedeny případy, kdy tento zákaz neplatí (např. v případě výpovědi zaměstnavatele z důvodů organizačních změn, nebo kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr).

#### Judikatura

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. Zn./Č. j.: 21 Cdo 4585/2015 ze dne 11. 7. 2016 vyplývá, že důvody výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) ZP a podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem ZP je třeba důsledně rozlišovat. V případě, že žalobce vskutku dosahoval bez zavinění žalované při výkonu své práce neuspokojivé pracovní výsledky, mohla být tato skutečnost jen důvodem pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem ZP a neumožňovala žalované přijmout rozhodnutí o organizační změně, na základě kterého by dala žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) ZP.

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. Zn./Č. j.: 21 Cdo 3240/2015 ze dne 14. 7.2016 vyplývá, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. f) ZP, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

Z rozsudku nejvyššího soudu Sp. Zn./Č. j.: 21 Cdo 5557/2015 ze dne 7. 11. 2016 vyplývá, že podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovně lékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovně lékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují v příslušném řízení zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci.

Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se za řízení objeví potřeba objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.

## OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Okamžité zrušení pracovního poměru, v praxi často označované jako „hodinová výpověď“ nebo „padák“ je mimořádným způsobem skončení pracovního poměru. Stejně jako výpověď je okamžité zrušení pracovního poměru jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně a musí v něm skutkově vymezit jeho důvody, které nelze dodatečně měnit.
V případě, že okamžité zrušení pracovního poměru nesplňuje náležitosti uvedené v ustanovení § 60 ZP (tj. vymezený důvod, písemná forma), nepřihlíží se k němu.

Problematika okamžitého zrušení pracovního poměru je uvedena zejména
v ustanovení § 55 až § 61 ZP.

### Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr zaměstnance okamžitě zrušit pouze z důvodů stanovených právní úpravou v ustanovení § 55 ZP. Jde o tyto důvody:

* zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li zaměstnanec 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 šesti měsíců
* zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jim vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (jde o takové porušení, které svou intenzitou opravňuje zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru)

Obdobně jako u výpovědi i při okamžitém zrušení pracovního poměru právní úprava stanoví případy, kdy zaměstnavatel okamžitě pracovní poměr zrušit nesmí (§ 55 odst. 2 ZP).

#### Judikatura

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. Zn./Č. j.: 21 Cdo 1043/2016 ze dne 20. 3. 2017 vyplývá, že dodržování povinností plynoucích z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302-304 ZP), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen "pracovní povinnosti") 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. Podle ustanovení § 301 písm. d) ZP jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V tomto případě soud rozhodl ve prospěch zaměstnavatele, který rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem z důvodů neoprávněné a nekonstruktivní kritiky.

Z usnesení Ústavního soudu Sp. Zn./Č. j.: 60 Co 492/2014 ze dne 20. 1. 2015 lze vyvodit závěr, že se zaměstnancem lze okamžitě zrušit pracovní poměr během výpovědní doby, pouze v případě, že okolnosti případu prokazují, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

### Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Obdobně jako zaměstnavatel tak i zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, má-li pro tento postup právní úpravou stanovené důvody (§ 56 ZP).

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr ve dvou případech:

* ze zdravotních důvodů (nemůže-li podle lékařského posudku dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel neumožnil výkon jiné vhodné práce v době 15 dnů od předložení tohoto posudku)
* z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy nebo jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu jejich splatnosti

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

#### Judikatura

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. zn./Č. j.: 21 Cdo 429/2011 vyplývá, že důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části není důležité, ke kterému dni byl sjednán den výplaty mzdy (platu). Směrodatné je uplynutí 15 denní lhůty, která začíná běžet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (nebyla-li splatnost mzdy stanovena ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 a 2 ZP jinak).

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. zn./Č. j.: 21 Cdo 3320/2013 vyplývá, že v případě že zaměstnanec zruší pracovní poměr okamžitě podle § 56 ZP, má nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Pokud končí pracovní poměr výpovědí na straně zaměstnavatele podle § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, vzniká zaměstnanci nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Pokud je pracovní poměr rozvázán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává a zaměstnavatel se zcela zprostí své odpovědnosti podle ustanovení § 367 odst. 1 ZP, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

## ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (za předpokladu, že je zkušební doba platně písemně sjednána) může realizovat zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 66 ZP). Určité omezení k použití tohoto způsobu skončení pracovního poměru – zrušení pracovního poměru ve zkušební době – je v ustanovení § 66 odst. 1 ZP stanoveno pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné právní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je právní úpravou stanovena písemná forma (oznámení) jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení oznámení o zrušení pracovního poměru druhému účastníku, není-li v něm uveden den pozdější, kdy má pracovní poměr ve zkušební době skončit.

#### Judikatura

Z usnesení Ústavního soudu Sp. zn./Č. j.: 21 Cdo 4355/2009 ze dne 3. 11. 2010 vyplývá, že i ve zkušební době lze se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitě podle ustanovení § 55 odst. 1 ZP. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být uveden zcela jasně a bez pochybností. Projev vůle musí být zcela jasný a čitelný, nelze jej nahradit pouze domnělou myšlenkou nebo předpokladem.

Z usnesení Nejvyššího soudu Sp. zn./Č. j.: 21 Cdo 1846/2007 ze dne 6. 2. 2008 vyplývá, že dnem skončení pracovního poměru v případě skončení pracovního poměru ve zkušební době je den doručení oznámení o skončení pracovního poměru, nebyl-li sjednán výslovně nebo písemně jiný termín. Pokud byl den pro skončení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby.

## SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

Právní úprava skončení pracovního poměru na dobu určitou je samostatně uvedena v ustanovení § 65 ZP.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby. Uplynutí doby je právní událostí mající v tomto případě za následek skončení pracovního poměru na dobu určitou, jak vyplývá z ustanovení § 48 odst. 2 ZP.

Před uplynutím sjednané doby může pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončit také ostatními způsoby (např. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením) za obecně stanovených podmínek. V případě že „doba určitá“ byla stanovena na dobu konání určitých prací, skončí pracovní poměr skončením těchto prací. Zaměstnavatel má však právní úpravou (§ 65 odst. 1 ZP) stanovenou povinnost na skončení těchto prací zaměstnance upozornit, zpravidla alespoň 3 dny předem.

Pro skončení pracovního poměru na dobu určitou neplatí žádná omezení, žádné zákazy. Takto sjednaný pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby i v ochranné době (např. zaměstnankyně je těhotná, zaměstnanec je v dočasné pracovní neschopnosti).

V případě, že zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele po uplynutí sjednané doby pokračuje dále v konání prací, platí, že se takto sjednaný pracovní poměr na dobu určitou automaticky „mění“ na pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 65 odst. 2 ZP), pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jinak.

#### Judikatura

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. zn./Č. j.: 21 Cdo 3299/2011 ze dne 22. 1. 201 je zcela zřejmé, že v případě, kdy zaměstnanec onemocní nemocí z povolání v pracovním poměru, který byl sjednán na dobu určitou, má nárok po uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, na náhradu za ztrátu výdělku. A to nejen v případě prokázání, že by pracovní poměr byl prodloužen, ale i v případě, kdy lze z daných okolností trvání zaměstnání předpokládat. Naopak, pokud bude prokázáno, že poškozený zaměstnanec by nebyl nadále zaměstnán u daného zaměstnavatele, po uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, nenáleží mu nárok na náhradu za ztrátu výdělku. Majetkovou újmu vyvolanou nemocí z povolání lze vyjádřit jen pomocí takového výdělku, který by prokazatelně dosáhl při dalším zaměstnávání u jiného zaměstnavatele a který v příčinné souvislosti s nemocí z povolání ztratil.

## SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU CIZINCE

Zcela specifickým způsobem dochází ke skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Pracovní poměr těchto osob končí v některých případech na základě právní události – uplynutím doby a dále též na základě úředního rozhodnutí vydaného příslušnými orgány.

Pracovní poměr těchto osob končí podle právní úpravy uvedené v ustanovení § 48 odst. 3 ZP, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem.

Pracovní poměr cizince případně osoby bez státní příslušnosti na základě výše uvedeného, končí:

* dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
* dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek, v němž je uložen těmto osobám trest vyhoštění z území ČR
* uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech

Lze konstatovat, že v těchto uvedených případech, podle výše uvedené právní úpravy, končí pracovní poměr tzv. ze zákona.

#### Judikatura

Z rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 1985/2007 ze dne 18. 3. 2008 vyplývá potvrzení právní úpravy uvedené v ustanovení § 42 odst. 3 písm. a) zákona č. 65/1965 Sb., ZP, ve znění účinném do 31. 12. 2006 a dále stejně tak podle zákona č.262/2006 Sb., ZP. Z tohoto plyne, že pracovní poměr osoby, která není občanem České republiky, může skončit také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

## ZÁNIK PRACOVNÍHO POMĚRU SMRTÍ

### **Smrt zaměstnance**

Smrt zaměstnance je právní událostí, která má za následek skončení pracovního poměru – jeho zánik. To vyplývá ostatně ze skutečností, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně. Právní úprava skončení pracovního poměru, respektive jeho zániku, je stanovena v ustanovení § 48 odst. 4 ZP a v ustanovení § 328 ZP pokud jde o peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli, které smrtí zaměstnance nezanikají.

### Smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou

Obdobně jako v případě smrti zaměstnance, tak i v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, dochází v případě této právní události ke skončení pracovního poměru podle ustanovení § 48 odst. 4 ZP a podle ustanovení § 342 ZP pracovní poměr zásadně zaniká.

# POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

V souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnance vyplývá pro zaměstnavatele z příslušné právní úpravy celá řada povinností stanovených zejména v příslušných ustanoveních ZP. Jde zejména o tyto povinnosti zaměstnavatele:

* vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání – tzv. zápočtový list (§ 313 ZP),
* vydat zaměstnanci pracovní posudek - posudek o jeho pracovní činnosti (§ 314 ZP),
* poskytnout zaměstnanci odstupné (§ 67 ZP),
* poskytnout zaměstnanci pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání (nařízení vlády č. 590/2006 Sb.).

Jak je již výše uvedeno, při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm kromě údajů o zaměstnání, druhu konaných prací a dosavadní kvalifikaci další údaje stanovené v ustanovení § 313 odst. 1 ZP. Výčet údajů potvrzení o zaměstnání je právní úpravou taxativně stanoven.

Potvrzení o zaměstnání je důležitým dokladem o skončení pracovního poměru a při nástupu do dalšího zaměstnání má zaměstnanci osvědčit skutečnosti rozhodné pro jeho nároky související s pracovním poměrem. V praxi jde prakticky o jedinou a právní úpravou přímo stanovenou formu prokázání skončení předchozího pracovního poměru, včetně tzv. započitatelných nároků.

Právní úprava v ustanovení § 313 odst. 4 ZP dále též stanoví, že údaje o výši průměrného výdělku a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v samostatném odděleném potvrzení.

Pracovní posudek je stejně důležitým dokladem jako potvrzení o zaměstnání, který je zaměstnavatel, za podmínek stanovených právní úpravou v ustanovení § 314 ZP, povinen zaměstnanci vydat.

V této souvislosti je nezbytné uvést, že pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti, které se týkají hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností vztahujících se k výkonu práce zaměstnanců. Do pracovních posudků nepatří uvádění údajů o rodinném a osobním životě zaměstnance. Informace o těchto, případně i o jiných skutečnostech může zaměstnavatel o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

Požádá-li zaměstnanec o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat.

Jestliže zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku nesouhlasí, má možnost se ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o obsahu těchto písemností dověděl, domáhat u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo je přiměřeně upravit (§ 315 ZP).

Odstupné je určitá forma „odškodnění“ zaměstnance při ztrátě zaměstnání bez vlastního zavinění, které je poskytováno jako jednorázový finanční příspěvek.

Odstupné náleží zaměstnancům, u nichž dochází ke skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP. Právní úprava odstupného je stanovena v ustanovení § 67 ZP. Výše odstupného je uvedenou právní úpravou stanovena pouze v minimální výši, která je základem pro další možné zvýšení.

Výše odstupného je stanovena podle počtu let odpracovaných u zaměstnavatele, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru. Výše odstupného je stanovena formou násobků průměrného výdělku (od jednonásobku až po dvanáctinásobek) s tím, že na tuto výši vzniká zaměstnanci právní nárok.

Odstupné zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci až po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu. Současně je však dána možnost dohodnout, aby bylo odstupné vyplaceno v den skončení pracovního poměru, případně byl dohodnut jiný pozdější termín výplaty odstupného.

V souvislosti se skončením pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání, pokud o to zaměstnanec požádá.

V právní úpravě uvedené v bodě 11 nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, je stanoveno, zaměstnanec má právo na poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru. Toto volno je poskytováno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu má zaměstnanec právo na poskytnutí pracovního volna, avšak s náhradou mzdy a to před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

#### Judikatura

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. zn./Č. j.: 21 Cdo 1265/2017 ze dne 26. 6. 2017 vyplývá, že pracovním posudkem ve smyslu ustanovení § 314 odst. 1 ZP může být jakákoli listina nebo soubor více listin, pokud se vztahují k bezprostřednímu hodnocení výkonu práce zaměstnance. Důvodem vydání takových dokumentů o zaměstnanci je informace pro potenciálního budoucího zaměstnavatele. Pracovní posudek může obsahovat hodnocení práce zaměstnance dosavadním zaměstnavatelem, o kvalifikaci zaměstnance, jeho schopnostech a dalších skutečnostech, které mají vztah k výkonu práce. Součástí takového posudku mohou být i další náležitosti (průvodní dopis, apod.), které pomohou dokreslit celkovou skutečnost. Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce (§ 314 odst. 1 ZP). Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku (odstavec 1 věta druhá), je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak (§ 314 odst. 2 ZP). Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit (§ 315 ZP).

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. zn./Č. j.: 21 Cdo 907/2012 ze dne 26. 3. 2013 vyplývá, že povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání není vázána na součinnost tohoto zaměstnance nebo jeho žádost o vydání tohoto potvrzení, ale vyplývá zaměstnavateli ze zákona a to nejpozději v den skončení pracovního poměru. V případě nesplnění této povinnosti má zaměstnanec nárok na náhradu škody, pokud mu nevydání tohoto potvrzení brání ve sjednání nového pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

# OPRÁVNĚNÍ ODOBOROVÉ ORGANIZACE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

V ČR neexistuje samostatná právní úprava komplexně vymezující oprávnění odborů. Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích za podmínek stanovených příslušnou právní úpravou uvedenou zejména v ZP.

Oprávnění odborových organizací při skončení pracovního poměru zaměstnance je uvedeno zejména v ustanovení § 61 ZP. Z uvedené právní úpravy zejména vyplývá povinnost zaměstnavatele předem projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru určené zaměstnanci. Projednáním se rozumí sdělení záměru zaměstnavatele dát výpověď konkrétnímu zaměstnanci nebo okamžitě zrušit s určitým zaměstnancem pracovní poměr a seznámit se tak s názorem odborové organizace.

V ostatních případech skončení pracovního poměru (např. dohoda, výpověď daná zaměstnancem, zrušení pracovního poměru ve zkušební době) stanoví právní úprava povinnost zaměstnavatele seznamovat odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých (§ 61 odst. 4 ZP). Tyto lhůty bývají zpravidla uvedeny v kolektivní smlouvě.

Dále uvedená právní úprava stanoví i zvláštní ochranu členů orgánů odborové organizace, kteří působí u zaměstnavatele, a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení.

Odborová organizace je oprávněna vyslovit své stanovisko ke všem výpovědím ze strany zaměstnavatele i k okamžitým zrušením pracovního poměru, které však není pro zaměstnavatele závazné. Pokud by došlo k případu, že zaměstnavatel nesplní svou povinnost projednat právní úpravou stanovené právní jednání s příslušným orgánem (tj. odborovou organizací), nelze takové právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo (§ 19 odst. 2 ZP). V takovém případě však může příslušný inspektorát práce uplatnit postih zaměstnavatele podle zákona
č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Jde o zcela specifické oprávnění odborové organizace. Zaměstnanec – člen odborového orgánu je po výše uvedenou dobu chráněn před skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Zaměstnavatel potřebuje v takovém případě k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením předchozí souhlas odborové organizace.

V předmětném ustanovení § 61 ZP je dále podrobně rozveden postup kdy je odborová organizace „nečinná“, tj. doba, kdy může zaměstnavatel použít předchozí souhlas a postup v případě odmítnutí udělení souhlasu.

Ochrana členů orgánu odborové organizace před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele uvedená v ustanovení § 61 ZP vychází z úmluvy Mezinárodní organizace práce ze dne 23. 6. 1971 č. 135 o zástupcích pracovníků

#### Judikatura

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. zn./Č. j.: 21 Cdo 3561/2010 ze dne 26. 10. 2011 vyplývá, že zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, je limitována tím, že v případném budoucím sporu podle § 72 ZP soud shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Z rozsudku Nejvyššího soudu Sp. zn./Č. j.: 21 Cdo 2636/2012 ze dne 18. 11. 2013 vyplývá, že zpravidla soud za zaměstnavatele nerozhoduje, který z jeho zaměstnanců je pro něj nadbytečný a ani nepřezkoumává jeho rozhodnutí. Avšak v případě zvýšené ochrany členů odborového orgánu, upravuje možnost výběru zaměstnance k propuštění (ze zaměstnanců se stejnou činností). Pracovní poměr v tomto případě může být rozvázán pouze s takovým zaměstnancem, u kterého nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby ho dále zaměstnával.

# ZÁVĚR

Z provedeného rozboru právní úpravy skončení pracovního poměru, stanoveného v příslušných ustanoveních zákoníku práce, vyplývá, že skončit pracovní poměr lze několika možnými způsoby.

Z poznatků aplikační praxe dále vyplývá, že v současné právní úpravě předmětné problematiky jako nejproblematičtější je výpověď daná zaměstnavatelem a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V této oblasti skončení pracovního poměru jsou zjišťována závažná pochybení v postupu zaměstnavatelů. Jde o pochybení jak v obsahových, tak i formálních požadavků stanovených příslušnou právní úpravou.

V této souvislosti je však zapotřebí zdůraznit, že těmto zjištěním svědčí skutečnost, že mnohá ustanovení této právní úpravy nejsou zcela jednoznačná, jejich důsledky jsou často zcela nepředvídatelné. To vše následně vede mnohdy k tomu, že aplikace takové právní úpravy v praxi je nejen chybná, ale velmi rozdílná.

Již při přípravě tzv. „nového zákoníku práce“ – tj. zákona č.262/2006 Sb. - bylo požadováno, aby tato velmi závažná část právní úpravy pracovněprávních vztahů byla maximálně zjednodušena tak, aby výše uváděné problémy byly minimalizovány. Bohužel, ani prostřednictvím následných novelizací zákoníku práce se tak dosud nestalo. K tomu lze dodat, že pouze odborná a podrobná analýza a její závěry, které budou realizovány, mohou v problematice skončení pracovního poměru přinést zlepšení současného stavu.

# PŘEHLED POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Právní předpisy

Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č.590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci

## Odborná literatura a další zdroje

Pracovní právo – M. Bělina a kolektiv (C. H. Beck) – 2014

Zákoník práce s komentářem – Kolektiv autorů (Anag) – 2014

www.usoud.cz

www.nsoud.cz