9. 11. 2023

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Případ pro chytrou horákyni

Článek se zabývá problematikou ukončování pracovního poměru z hlediska § 53 zákoníku práce. Listina základních práv a svobod garantuje občanům České republiky v článku 26 a následujících právo na práci. S uzavíráním pracovněprávních vztahů je nerozlučně spjata i zákonná možnost takové vztahy v souladu se zákonem ukončovat. Tyto právní instituty mimo jiné upravuje zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění, zákoník práce, který v § 53 zakazuje dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru v ochranné době a zároveň taxativním způsobem vymezuje, kdy zaměstnanec v ochranné době je.

Problém nastává, pokud zaměstnanec zneužije tohoto ustanovení zákona ve svůj prospěch a poté, co obdrží od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru, si ještě ten samý den obstará např. pracovní neschopnost. I v takovém případě se na něj vztahuje uvedené ochranné opatření zákona. V tomto duchu se také ubírá judikatura českých soudů.

Výchozí stav

Listina základních práv a svobod garantuje občanům České republiky v článku 26 a následujících právo na práci. Jedná se o významné právo řazené mezi hospodářská, sociální a kulturní práva. Podle odst. 3 článku 26 *„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“* Podle tohoto článku má také každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a rovněž se každý může rozhodnout, že bude provozovat podnikatelskou nebo jinou hospodářskou činnost. Pokud se ovšem člověk rozhodne, že si bude opatřovat prostředky k životu prací v pracovněprávním vztahu, týká se ho nepochybně i ustanovení článku 9 odst. 1 Listiny, totiž že *„Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.“ (*Z tohoto ustanovení dovozujeme, v souladu s řadou mezinárodních úmluv (např. Úmluva MOP č. 29 o nucené nebo otrocké práci), že souběžně s právem zavázat se k výkonu práce pro zaměstnavatele je také Listinou garantováno právo na skončení uvedeného právního vztahu.[1]

Právním předpisem, který vychází z citovaných ustanovení Listiny, je Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění. Ten mimo řadu dalších jistě neméně důležitých institutů souvisejících s pracovněprávním vztahem, resp. s pracovním poměrem, upravuje jak vznik, tak také možnosti skončení tohoto vztahu.

Je samozřejmé, že tak důležitý moment v pracovním životě jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele, podléhá direktivní regulaci zákoníku práce, což plně odpovídá ochrannému pojetí pracovního práva. Pracovní poměr jako nejčastěji uzavíraný, a tudíž i nejdůležitější pracovněprávní vztah, může být skončen buď na základě právního jednání, nebo právní události.

Rozvázání pracovního poměru právním jednáním vyjmenovává taxativním způsobem § 48 odst. 1 zákoníku práce. Důvodem takového skončení pracovního poměru je podle tohoto ustanovení dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době. Kromě rozvázání pracovního poměru může pracovní poměr skončit, resp. zaniknout, také na základě právního jednání, kterým je odstoupení od pracovní smlouvy (to umožňuje zákon zaměstnavateli za přesně daných podmínek uvedených v § 34 odst. 4 a 5 zákoníku práce) nebo v případě, že byla ve smlouvě sjednána rozvazovací podmínka, která

nastala.[2]

Právní událostí, kterou může skončit pracovní poměr, v souladu se zákoníkem práce, je uplynutí doby, na kterou je pracovní poměr sjednaný, smrt zaměstnance (nebo prohlášení za mrtvého), ale také smrt zaměstnavatele nebo jeho prohlášení za mrtvého, v případě, že se jedná o zaměstnavatele – fyzickou osobu bez právního nástupce.

U cizinců a osob bez státní příslušnosti, pokud jejich pracovní poměr neskončí v souladu s ustanovením § 48 odst. 1, zákoníku práce, se pracovní poměr může ukončit podle § 48 odst. 3, dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.[3]

Zvláštní situace nastává v případě, že zaniká obchodní korporace nebo jiná právnická osoba výmazem z obchodního nebo jiného veřejného rejstříku, a tudíž nikdo nenastupuje do jejích práv a povinností. Logicky pak končí i pracovněprávní vztahy zaměstnanců, jelikož je nemá kdo nadále zaměstnávat. Na tom by nic nezměnilo ani pozdější rozhodnutí soudu o zrušení rozhodnutí o výmazu právnické osoby z veřejného rejstříku.[4]

Rozvázání pracovního poměru

Pracovní poměr mohou platně rozvázat jen osoby k tomu způsobilé. Pracovněprávní jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru, může tedy mít právní účinky jedině v případě, že bylo učiněno osobou, která je smluvní stranou základního pracovněprávního vztahu, resp. zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Nikdo třetí tak ze své vůle není oprávněn učinit.

Po formální stránce zákon striktně vyžaduje, aby právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru bylo písemné. U jednostranných právních jednání pak je vyžadováno, aby bylo doručeno adresátovi.

Pokud se jedná o dohodu o rozvázání pracovního poměru, je situace relativně přehledná. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediné dvoustranné právní jednání směřující k ukončení pracovního poměru. Předpokládá se zde shoda vůle zaměstnance i zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru. Smluvní strany se písemně dohodnou na konkrétním datu nebo jiné objektivně zjistitelné skutečnosti, která má v budoucnu nastat, a v důsledku které pracovní poměr skončí. Zde je třeba zdůraznit, *že* ***dohoda bude platná****, pracovní poměr skončí, i kdyby došlo ke skončení pracovního poměru* ***v ochranné době****.*[5] Nedodržení písemné formy dohody by mělo za následek její neplatnost.

Ve všech ostatních případech, jak je taxativně vymezuje § 48 odst. 1 zákoníku práce, se jedná o jednostranné právní jednání směřující k ukončení pracovního poměru. Zároveň se jedná o kogentní úpravu, co se týče povinnosti písemné formy rozvázání pracovního poměru, ať už se jedná o výpověď z pracovního poměru (§ 50 ZPr), okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60 ZPr) nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 ZPr). Zde na rozdíl od zákonem stanovených důsledků nedodržení písemné formy u dohody o rozvázání pracovního poměru zákon tuto absenci kvalifikuje jako zdánlivé právní jednání, ke kterému se tudíž vůbec nepřihlíží. Zákon rovněž taxativně vymezuje důvody, na základě kterých může zaměstnavatel se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr.

Zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Skončení pracovního poměru představuje významný zásah do života zaměstnance. Sociální aspekt je zdůrazněn v § 53 zákoníku práce, který upravuje zákaz výpovědi v tzv. ochranné době.[6]

Zákaz dle § 53 se vztahuje výlučně na případy, kdy dochází k rozvazování pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Další způsoby ukončení pracovního poměru nejsou tímto ustanovením dotčeny a i během ochranné doby je tedy možné rozvázat pracovní poměr dohodou, výpovědí ze strany zaměstnance či zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Stejně tak dojde ke skončení pracovního poměru v případě, že uplyne sjednaná doba trvání pracovního poměru.[7]

Zákoník práce stanovuje, jak bylo již výše řečeno, taxativní výčet výpovědních důvodů, popř. důvodů, ze kterých může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Vyjma těchto omezení stanovuje § 53 zákoníku práce určité situace, které když nastanou, nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci po dobu jejich trvání výpověď. Některé z těchto situací se uplatní i na okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 zákoníku práce. Zákaz výpovědi dle § 53 zákoníku práce je spjat výlučně s objektivní existencí dané situace. V případě, že tato situace nastane, platí zákaz výpovědi bez dalšího. Určení neplatnosti výpovědi se zaměstnanec může domáhat žalobou dle § 72 zákoníku práce.

Okolnosti, na základě kterých dochází ke vzniku tzv. ochranné doby, jsou podrobně vymezeny v § 53 zákoníku práce. Za ochrannou dobu § 53 zákoníku práce považuje následující sociální okolnosti, které vznikly na straně zaměstnance. Jedná se o:

- dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným;
- dobu, od okamžiku podání návrhu na ústavní ošetřování či od nástupu lázeňského léčení až do jejich ukončení;
- dobu těhotenství a čerpání mateřské dovolené zaměstnankyně či dobu čerpání rodičovské dovolené;
- dobu, po kterou zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči dle zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nebo ošetřuje dítě mladší 10 let nebo jinou osobu dle výše uvedeného zákona, a také v době, kdy zaměstnanec pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených výše uvedeným zákonem;
- dobu, ve které zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení (dle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce);
- dobu, po kterou je zaměstnanec plně uvolněn pro výkon veřejné funkce;
- dobu, po kterou je zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Dle § 55 odst. 2 zákoníku práce potom nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr po dobu čerpání rodičovské dovolené, po dobu, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnanec na otcovské dovolené. Zaměstnavatel dále nesmí zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní, která je těhotná, a to i tehdy, kdyby o něm v době rozvázání pracovního poměru dle § 55 zákoníku práce nevěděla ani samotná zaměstnankyně. Okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné tedy i v případě, že se dodatečně zjistí, že zaměstnankyně byla těhotná v době, kdy jí bylo okamžité zrušení pracovního poměru řádně doručeno.[8]

Rozhodující, z pohledu posouzení platnosti jednání, je stav, který byl v době, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena. V případě, že skutečnost, s níž je spojen vznik ochranné doby, nastane až poté, co byla výpověď doručena, nemá tato skutečnost vliv na platnost výpovědi. Ochranná doba se do výpovědi nezapočítává, začátkem ochranné doby dochází tedy k přerušení výpovědní doby a část, která v době přerušení zbývala, doběhne po skončení ochranné doby.[9]

Výpověď z pracovního poměru a pracovní neschopnost

Z hlediska v tomto článku řešené problematiky nás nadále zajímá pouze rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Nebudeme se zabývat oprávněností výpovědi, tedy zda zaměstnavatel správně vymezil zákonný důvod výpovědi, jak mu to nařizuje ustanovení § 50 odst. 2 zákoníku práce. Zajímá nás situace, kdy zaměstnanec poté, co mu je zaměstnavatelem prokazatelně doručena výpověď, nastoupí do pracovní neschopnosti, lidově řečeno „hodí se marod".

V souvislosti s uvedeným je nutno zohlednit závěry vyplývající z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3722/2017, kdy v tomto rozsudku Nejvyšší správní soud konstatoval, že: *„Pro posouzení platnosti výpovědi z hlediska ustanovení § 53 zák. práce je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla dána výpověď, tj. kdy byla výpověď doručena zaměstnanci**. Ochranná doba vztahující se k dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance trvá vždy ode dne, v němž bylo lékařem zjištěno (rozhodnuto), že zaměstnanec je dočasně práce neschopným**, i když byl uznán práce neschopným se zpětnou platností dřívějším dnem, a končí dnem, kterým byla dočasná pracovní neschopnost ukončena. … Jestliže tedy tato situace, v níž je zaměstnanec chráněn před výpovědí, objektivně nastane**, nelze zákaz výpovědi v ochranné době obcházet** – v neprospěch zaměstnance – s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany v rozporu s dobrými mravy, případně že představuje zneužití práva zaměstnancem."*[10]

Podle platné judikatury, viz výše uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ČR, je pro platnost výpovědi rozhodující stav ke dni, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena. Jinými slovy, *pokud zaměstnanec prokáže, že mu byla lékařem vystavena pracovní neschopnost v den, kdy mu byla doručena výpověď, bude tato výpověď neplatná, protože zaměstnanec se nachází v ochranné době*.

Ze zkušenosti autorky článku však vyplývá, že zaměstnanci uvedené, bezesporu ochranné ustanovení zákoníku práce někdy zneužívají, když po obdržení výpovědi z pracovního poměru odejdou k lékaři a nechají se uznat práce neschopnými. V takovémto případě se uplatní opakovaně judikovaný názor soudu, že zaměstnanci byla dána výpověď z pracovního poměru v ochranné době, a tudíž je neplatná. Zaměstnavatelé pak samozřejmě soudní při prohrávají a zaměstnanec zpravidla, pokud řádně uplatní požadavek na další přidělování práce v souladu s § 69 odst. 1 zákoníku práce, zůstává v pracovním poměru a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci po prohraném soudním sporu nejen nadále přidělovat práci, ale i nahradit ušlou mzdu nebo plat za dobu, kdy mu výkon práce neumožňoval (a navíc také náklady soudního řízení).

Zákon totiž nezohledňuje, kdy přesně, v kolik hodin, byla zaměstnanci vystavená lékařem pracovní neschopnost, nezabývá se otázkou, zda se zaměstnanec dostavil k lékaři až poté, co mu byla výpověď doručena.

Tuto situaci řešil jako soud odvolací i Městský soud v Praze, a to pod sp. zn. 30 Cdo 256/2017, když potvrdil správnost rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1, kterým soud první instance vyhověl žalobě zaměstnankyně, kterou se domáhala určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná, když jí byla žalovaným zaměstnavatelem doručena 31. srpna 2015 a ona téhož dne nastoupila do pracovní neschopnosti. Přitom z celého kontextu žaloby a následujícího dokazování vyplývá, že se jednalo o problémovou zaměstnankyni, která se obdobným způsobem pokusila „zneplatnit" i výpověď, kterou jí zaměstnavatel doručil 7. června 2016. V tomto druhém případě neuspěla, protože nedoložila vznik překážky v práci spočívající v ošetřování člena domácnosti v den doručení výpovědi.

Obdobně by bylo možné pokračovat v případě sociální pracovnice, která obdržela výpověď z pracovního poměru ke konci pracovní směny, tedy okolo 16. hodiny. Ihned se vydala k lékaři a byla z výpovědi natolik rozrušená, že ji lékař uznal práce neschopnou z důvodu psychické nezpůsobilosti k práci. Soud již klasicky uznal výpověď za neplatnou, i když byla pracovní neschopnost vystavena zcela prokazatelně po skončení pracovní směny této zaměstnankyně a evidentně právě z důvodu rozrušení způsobeného touto výpovědí.

Pro chytrou horákyni

Není záměrem tohoto článku jakkoli napadat nebo diskreditovat lékaře za to, jak vystavují pracovní neschopnosti. Lékař samozřejmě neví, co se pacientovi přihodilo. Musí vycházet z toho, co mu dotyčný člověk sdělí, na co si stěžuje. Pokud by lékař vystavil pracovní neschopnost zpětně, jak mu to zákon dovoluje, za rozhodný z hlediska neplatnosti výpovědi by byl den, kdy byla neschopnost vystavena. Je tedy plně na zodpovědnosti a morálce zaměstnance, zda zjevně zneužije právo, aniž by za takové chování mohl být jakkoli sankcionován. Otázkou zůstává, jak naložit se zjevným nepoctivým jednáním zaměstnance, jehož účelem je získat výhodu spočívající ve zneužití ochranného ustanovení zákoníku práce, o rozporu s dobrými mravy ani nemluvě.

Musíme se zamyslet nad účelem ustanovení § 53 zákoníku práce. A tím je nepochybně ochrana zaměstnance v nepříznivé sociální situaci. Proto také zákon říká, že se ochrana nevztahuje na zaměstnance, *„pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti nebo zneužití návykových látek…“ (§ 53 odst. 1 ZPr).* Co ovšem se situací, kdy si zaměstnanec ani nepřivodil úmyslně neschopnost tím, že si poškodil záměrně zdraví, ani se neopil či nezneužil návykové látky? Prostě se jen chová účelově tak, aby získal pracovní neschopnost, tedy se chová nepoctivě za účelem získání osobního prospěchu v důsledku zneužití práva. Je to nepochybně případ „pro chytrou horákyni“. Ustanovení § 53 zákoníku práce je ustanovením kogentním, a ještě ke všemu se jedná o implementaci předpisu Evropské unie, od kterého se nelze odchýlit v neprospěch zaměstnance. Tak odůvodňuje svoje stanovisko k neplatnosti výpovědi vrozsudku z 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014, Nejvyšší soud ČR: *„…úvaze, zda lze některým z uvedených principů odůvodnit odepření ochrany, kterou dočasně práce neschopnému zaměstnanci poskytuje § 53 odst. 1 písm. a) ZPr, je třeba mít na zřeteli, že slova ‚zakazuje se dát zaměstnanci výpověď" užitá v návětí § 53 odst. 1 ZPr jsou v § 363 ZPr označena za ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, od kterých není možné se odchýlit, ledaže by šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance (srov. § 4a odst. 3 ZPr). Z toho vyplývá, že zákaz výpovědi v ochranné době vychází z kogentního ustanovení, od kterého se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Uvedené ustanovení přitom spojuje zákaz výpovědi výlučně s objektivní existencí určité situace, bez ohledu na jakékoli subjektivní prvky. Jestliže tedy tato situace, v níž je zaměstnanec chráněn před výpovědí, objektivně nastane, nelze zákaz výpovědi v ochranné době obcházet – v neprospěch zaměstnance – s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany v rozporu s dobrými mravy, případně že představuje zneužití práva zaměstnancem* (srov. rozsudek NS z 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014): *„Aby nastaly právní následky zákazu výpovědi podle § 53 odst. 1 písm. a) ZPr, je – jak vyplývá z dikce tohoto ustanovení – rozhodující pouze to, zda zaměstnanec byl v době, kdy mu byla doručena výpověď z pracovního poměru, vskutku uznán dočasně neschopným práce… Je-li zaměstnanec v době dání (doručení) výpovědi skutečně uznán dočasně neschopným práce, pak s touto situací je ze zákona (bez dalšího) spojen zákaz výpovědi… Ochrana podle § 53 odst. 1 písm. a) ZPr by mohla být zaměstnanci zapovězena pouze tehdy, jak ostatně zmíněné ustanovení výslovně předvídá, kdyby si dočasnou pracovní neschopnost přivodil úmyslně nebo tato neschopnost vznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. O takový případ se však v posuzované věci zřejmě nejedná.“*[11]

Zůstává otázkou

Z citace rozsudků Nejvyššího soudu je zjevné, že soud už předem avizuje, že je zcela bezpředmětné dovolávat se ustanovení občanského zákoníku jako obecné právní normy, která obsahuje základní principy celého soukromého práva ohledně výše zmiňovaného zákazu nepoctivého jednání, nemožnosti mít prospěch z takového jednání nebo ze zneužití práva, případně z jednání, které je v rozporu s dobrými mravy. Jestliže se jedná o implementaci práva Evropské unie do zákoníku práce, nelze se od ustanovení platně odchýlit v neprospěch zaměstnance, viz dikci § 363 zákoníku práce ve spojení s § 4a) odst. 3 zákoníku práce.

Nicméně, jednalo by se o odchýlení v neprospěch zaměstnance, když tento zaměstnanec není v sociálně nevýhodné situaci, nebo jen o odepření ochrany tomu, kdo se jí dovolává neprávem?

Nebylo by řešením vzít v úvahu přesnou dobu, kdy byla pracovní neschopnost zaměstnanci vystavena a porovnat ji s přesným časem, kdy mu zaměstnavatel předal výpověď?

Přes shora uvedené odůvodnění a přes fakt, že soudy všech stupňů, včetně soudu nejvyššího, jsou v judikatuře a odůvodnění svých rozhodnutí jednotné, cítíme, že z hlediska přirozeného práva, na jehož základě jsou koneckonců koncipovány i právní principy, resp. právní normy soukromého práva, něco nesedí. Je to právě to přirozené chápání spravedlnosti, kdy nepoctivé jednání vítězí. Nelze samozřejmě zpochybňovat význam ochranného pracovněprávního zákonodárství, ale právní ochrana nepoctivosti rozhodně neposiluje důvěru ve spravedlivý právní řád.

JUDr. Daniela Světlíková
Odborná asistentka na katedře práva
Provozně ekonomická fakulta
Česká zemědělská univerzita

Použité zdroje:

1. Wagnerová, E.; Šimíček, V.; Langášek, T.; Pospíšil, I. A kol.: Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2012, 931 s.
2. Bělina, M.; Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
4. Šubrt, B., Vrajík, M.: *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru*. Olomouc: ANAG, 2019. In: Práce, mzdy, pojištění
5. Mlýnková, A.: *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky.
6. Hůrka, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Nakladatelství Wolters Kluwer.
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019. sp. zn. 21 Cdo 3722/2017
8. Mališová, T.: Glosa k rozsudku Nejvyššího soudu ohledně zákazu výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, In: Právní rozhledy 18/2019, s. 640.

---

[1] Wagnerová, E.; Šimíček, V.; Langášek, T.; Pospíšil, I. A kol.: Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2012, 931 s.

[2] Bělina, M.; Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s.

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

[4] Bělina, M.; Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s.

[5] Bělina, M.; Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s.

[6] Šubrt, B., Vrajík, M. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru. Olomouc: ANAG, [2019]. In: Práce, mzdy, pojištění. s. 104-105.

[7] Mlýnková, Alice. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. s. 155.

[8] Bělina, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání.

[9] Hůrka, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání.

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019. sp. zn. 21 Cdo 3722/2017.

[11] Mališová, T.: Glosa k rozsudku Nejvyššího soudu ohledně zákazu výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, In: Právní rozhledy 18/2019, s. 640.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe