



PODKLADY PRO VÝUKU

Předmět: Pracovní a služební poměry (PSPO)
Seminář: Skončení pracovního poměru (6)
Vyučující: Mgr. Jan Grepl, jan.grepl01@upol.cz



A. Studijní materiály

- Povinná literatura a jiné studijní materiály
 - Prezentace z přednášek – skončení pracovního poměru ([dostupné online](#))
 - Kapitola 8 praktika – skončení pracovního poměru
 - Usnesení Ústavního soudu ze dne 4. 11. 2015, sp. zn. IV. ÚS 2449/15
 - Rozsudek Okresního soudu v Domažlicích ze dne 12. 6. 2012, č.j. 7 C 89/2011-122, rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 25. 9. 2014, č.j. 10 Co 6/2013-261 ([dostupné online](#))
- Nepovinná (doplňková) literatura a jiné studijní materiály
 - Klauzury č. 3 a 4 ze sbírky klauzurních prací
 - Kapitoly XIII. až XXV. KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, 368 s.
 - FETTER, Richard. *Kritika zaměstnavatele v judikatuře vrcholných soudních instancí ČR* [online]. Bulletin-advokacie.cz, 22. června 2017 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/kritika-zamestnavatele-v-judikature-vrcholnych-soudnich-instanci-cr>>.
 - FETTER, Richard. *Nejen k rozdílům mezi výpovědním důvodem nadbytečnost zaměstnance a zrušení části zaměstnavatele (část 1.)* [online]. ePrávo.cz, 5. listopadu 2019 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/nejen-k-rozdilum-mezi-vypovednim-duvodem-nadbytecnost-zamestnance-a-zruseni-casti-zamestnavatele-cast-1-110180.html>>.
 - FETTER, Richard. *Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně v nejnovější judikatuře NS - může přijít i za její minimální porušení, ale také za mnohem intenzivnější porušení - platí: 3 x a dost* [online]. ePrávo.cz, 13. prosince 2017 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-soustavne-mene-zavazne-poruvani-pracovni-kazne-v-nejnovejsi-judikature-ns-muze-prijit-i-za-jeji-minimalni-poruseni-ale-take-za-mnohem-intenzivnejsi-poruseni-plati-3-x-a-dost-106749.html>>.



- JOUZA, Ladislav. *Změny ve skončení pracovního poměru* [online]. Bulletin-advokacie.cz, 9. dubna 2014 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zmeny-ve-skonceni-pracovniho-pomeru>>.
- Rozsudek Nejvyššího soudu SS ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84 (R 4/1986)
- Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem sp. zn. 11 Co 225/91 ([dostupné online](#))
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97

B. Řešené příklady

1. Pavel Trubka pracoval jako učitel hry na hudební nástroje v Základní škole umění v Uničově od roku 2005. Na podzim roku 2018 za ním přišel jeho nadřízený a požádal jej, zda by nepodepsal dohodu o rozvázání pracovního poměru, neboť toto pracovní místo potřebuje pro svoji dceru, která čerstvě vystudovala konzervatoř. Tento postup pan Trubka odmítl, nicméně již následující týden mu byl doručena výpověď z pracovního poměru z důvodu organizační změny spočívající ve zrušení místa hry učitele na dechové nástroje, neboť v dané ZUŠ údajně nebyl dostatek zájemců z řad studentů o hru na tyto hudební nástroje. Zaměstnavatel panu Trubkovi neumožnil vstup na pracoviště, pustil ho tam je pro převzetí osobních věcí, kdy si pan Trubka všimnul, že u jeho stolu již sedí dcera nadřízeného. Na internetových stránkách ZUŠ přitom byla uvedena informace, že škola přijímá žáky na hudební nástroj zobcová i příčná flétna, saxofon, hoboj a lesní roh.
 - Výpovědní důvod spočívající v organizační změně (§ 52 písm. c) ZP) předpokládá alespoň faktické rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách (nemusí být učiněno písemně, ale musí existovat). Organizační změnou může být i zrušení výroby či její části. Pokud by zde došlo skutečně ke zrušení pracovní pozice bez náhrady, byl by takový postup v souladu s právem.
 - Pan Trubka se proti takové výpovědi může bránit postupem dle § 69 a násl. ZP, tedy zaslat zaměstnavateli písemné oznámení, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával. Dále by měl pan Trubka podat žalobu na určení neplatnosti takové výpovědi, a to do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.
 - *Pokud by pan Trubka obdržel výpověď např. 13. 10. 2019, začala by dvouměsíční výpovědní doba běžet 1. 11. 2019 a skončila by 31. 12. 2019 (srov. § 333 ZP a § 51 odst. 2 ZP).*

- *Poslední den pro podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi by však měl připadnout na 29. 2. 2020, neboť zákon pro podání žaloby (učinění určitého úkonu) stanoví dvouměsíční prekluzivní lhůtu, pro kterou se pravidla pro počítání dob dle zákoníku práce neuplatní (srov. § 333 ZP) a namísto toho se uplatní pravidla občanského zákoníku pro počítání lhůt a dob (§ 605 odst. 2 ObčZ). Vzhledem k tomu, že kalendář nezná třicátý první únor roku 2020, připadne konec lhůty na poslední den měsíce, kterým je 29. 2. 2020.*
 - *Jelikož však poslední den lhůty připadá na sobotu 29. 2. 2020, je posledním dnem lhůty pro podání žaloby ve skutečnosti první následující pracovní den (§ 607 ObčZ), a to pondělí 2. března 2020.*
 - Jelikož u zaměstnavatele nedošlo ke skutečné organizační změně, ale toliko k pokusu zaměstnavatele upřednostnit své zájmy na úkor zájmů zaměstnance, měl by být pan Trubka ve své žalobě úspěšný, nicméně ve své žalobě musí navrhnout důkazy na podporu svých tvrzení směřující k neplatnosti výpovědi.
 - Panu Trubkovi bude ode dne, kdy zaměstnavateli oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, náležet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (srov. § 69 odst. 1 ZP).
 - K možnosti zaměstnavatele dožadovat se snížení této náhrady mzdy srov. § 96 odst. 2 ZP.
 - Pokud však bude pan Trubka vyzván svým zaměstnavatelem po dni odeslání oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, aby zaměstnanec nastoupil zpátky do práce a tuto vykonával, musí zaměstnanec takové výzvě vyhovět, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak nebo do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V případě, že by pan Trubka takovou výzvu neuposlechl, jednalo by se o neomluvené zameškání práce a porušení pracovní kázně, za které by nenáležela mzda ani její náhrada a zároveň by mohl být naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce.
2. Jiří Ruprecht byl zaměstnán jako učitel v Základní škole RADOST v Kojetíně. V lednu 2020 byl však uznán vinným rozsudkem Okresního soudu v Olomouci z trestného činu usmrcení z nedbalosti podle § 143 odst. 1, odst. 2 trestního zákoníku a z trestného činu ohrožení pod vlivem návykové látky podle § 274 odst. 1, odst. 2 písm. a) trestního zákoníku, neboť v září roku 2019 srazil podnapilý svým osobním vozidlem v nočních hodinách na silnici mezi Olomoucí a Krčmaní cyklistu, který nebyl dostatečně osvětlen, a který následkům takového zranění podlehl. Za tento trestný čin byl pan Ruprecht odsouzen k trestu odnětí svobody na 2 léta, který byl podmíněně odložen na zkušební dobu v trvání 38 měsíců.



- Učitel v základní škole je pedagogickým pracovníkem podle § 2 odst. 2 písm. a) zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Předpokladem pro výkon činnosti pedagogického pracovníka je bezúhonnost (§ 3 odst. 1 písm. c) cit. zák.), kdy za bezúhonného nelze považovat člověka, který spáchá trestný čin úmyslně nebo spáchá trestný čin v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka z nedbalosti (§ 29a odst. 1 cit. zák.).
- Uvedené odsouzení je za úmyslný trestný čin (*úmyslně se opil, i když věděl, že pak bude řídit auto*), pan Ruprecht tedy není bezúhonným podle uvedeného zákona a je podle citovaného zákona rovněž povinen o této skutečnosti informovat svého zaměstnavatele (§ 29a odst. 2 cit. zák.).
 - K předpokladům pro výkon zaměstnání srov. § 30 odst. 1 věta za středníkem ZP, § 41 odst. 2 ZP a § 52 písm. f) ZP.
 - Pokud by pan Ruprecht nebyl bezúhonný podle citovaného zákona ještě před vznikem pracovního poměru, jednalo by se o absolutní neplatnost právního jednání podle § 580 odst. 2 ObčZ, neboť by mělo být podle pracovní smlouvy od počátku plněno něco nemožného (výkon regulované profese bez splnění zákonných předpokladů).
 - Vzhledem ke zvláštní ochraně zaměstnance však následná nemožnost plnění (ztráta bezúhonnosti v průběhu trvání pracovního poměru) nezpůsobuje zánik závazku, jak je tomu v občanskoprávních vztazích (srov. § 2006 odst. 1 ObčZ), ale spojuje s ní jiné následky.
- Zaměstnavatel pana Ruprechta následně přistoupí k výpovědi podle § 52 písm. f) ZP, neboť zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele pozbyl předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Po dobu běhu výpovědní doby je zaměstnavatel oprávněn pana Ruprechta převést na jinou práci, která nebude spočívat v činnosti pedagogického pracovníka, a to podle § 41 odst. 2 písm. a) ZP.
 - Zaměstnavatel se samozřejmě může dohodnout se zaměstnancem o změně druhu vykonávané práce, pokud by měl volnou pozici pro pana Ruprechta, která by neodpovídala práci pedagogického pracovníka podle citovaného zákona.

C. Příklady na procvičení

1. Zaměstnavatel Solární elektrárna s.r.o. a zaměstnanec Pavel Kříž se rozhodli, že pracovní poměr ukončí dohodou ke konci měsíce března. Tyto informace si vzájemně potvrdily emailem.



- i. Je tento způsob skončení pracovního poměru dostačující?
 - ii. Musí být v dohodě o rozvázání pracovního poměru uveden důvod? Má uvedení důvodu nějaké následky?
 - iii. Pokud by dohoda o rozvázání pracovního poměru byla sepsána písemně, musí být podpisy smluvních stran na téže listině?
2. Agáta Novotná, zaměstnaná na pozici asistentky ředitele provozu ve společnosti Železářny Litoval a.s. se rozhodla, že zkusí podnikatelskou dráhu coby prodejce kosmetiky pod značkou OVEN. S tímto nápadem seznámila svého zaměstnavatele, který vyhověl Agátině požadavku a uzavřel s ní dohodu o rozvázání pracovního poměru. Týden po podepsání této dohody se Agáta dozvěděla, že je těhotná, a že by pro ni bylo výhodnější v pracovním poměru nadále setrvat.
 - i. Může se zaměstnavatel či zaměstnanec domáhat určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru?
 - ii. Hraje v případě rozvázání pracovního poměru dohodou nějakou roli skutečnost, že Agáta byla k okamžiku podpisu dohody těhotná?
 - iii. Hraje v případě rozvázání pracovního poměru dohodou nějakou roli skutečnost, že se Agáta dozvěděla o svém těhotenství až poté, co tuto dohodu podepsala?
3. Karel Majer navrhl svému zaměstnavateli rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu organizačních změn. Zaměstnavatel na jeho návrh přistoupil a vypracoval dohodu o rozvázání pracovního poměru. Karel tuto dohodu podepsal, aniž by si ji přečetl. Až později si všimnul, že v dohodě není uveden žádný důvod, pro který měl být pracovní poměr rozvázn.
 - i. Z jakého důvodu došlo k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru?
4. Čokoládovny Kassiopeia s.r.o. přistoupily k výpovědi u zaměstnance Bedřicha Skalky z důvodu organizačních změn. Do výpovědi, kterou si zaměstnanec převzal osobně, uvedly toliko, že „výpověď se zaměstnanci dává z důvodů § 52 písm. c) zákoníku práce.“
 - i. Je takové rozvázání pracovního poměru v souladu s právem?
 - ii. Musí být ve výpovědi zaměstnavatele uveden odkaz na paragrafové znění zákoníku práce (např. právě na § 52 písm. c) ZP)?
5. Zaměstnavatel Ocelárny Ostrava a.s. se rozhodl část své výroby spočívající ve válcování plechů přesunout z Ostravy do Liberce. Současným zaměstnancům ostravské válcovny nabídl služební byty v Liberci a dotovanou dopravu z Ostravy do Liberce dvakrát týdně, pokud budou souhlasit s přeložením, resp. se změnou místa výkonu práce. Několik zaměstnanců však takovou změnu odmítlo, proto jim zaměstnavatel zaslal výpověď následujícího znění: „*Vážený pane Nováčku, vzhledem k rozhodnutí vedení společnosti Ocelárny Ostrava a.s. dochází s účinností od 1. 3. 2020 k přemístění celé výroby a obchodního oddělení válcoven z Ostravy do Liberce. Vzhledem k tomu, že u nás*



pracujete na pozici obsluha válcovacího stroje a skladník v areálu válcoven a nesouhlasil jste se změnou místa výkonu práce, dáváme Vám tímto výpověď pro přemístění části zaměstnavatele podle § 52 písm. a) zákoníku práce. Je nám líto, že tímto přicházíme o zaměstnance, který u nás pracoval 10 let.“

- i. Je uvedená výpověď platná?
 - ii. Posuďte, jaké má zaměstnanec nároky vůči svému zaměstnavateli v souvislosti se skončením pracovního poměru.
 - iii. Pokud by bylo u zaměstnavatele volné místo například na pozici vrátného či skladníka v jiné hale v Ostravě, má zaměstnavatel povinnost přednostně toto pracovní místo nabídnout panu Nováčkoví?
 - iv. Má nějaké právní následky situace, když zaměstnávat ve výpovědi neuvede informaci o délce výpovědní doby nebo tuto uvede mylně?
6. Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) ZP, protože zaměstnanec svému zaměstnavateli odcizil osobní automobil ŠKODA FABIA dne 5. 1. 2020 a tento následně 20. 1. 2020 podpálil, čímž jej zničil, kdy za tento skutek byl uznán vinným trestním příkazem samosoudce Okresního soudu v Přerově, kterým mu byl uložen trest odnětí svobody v délce 2 let s podmíněným odkladem na zkušební dobu 3,5 let. Poté, co se zaměstnavatel dozvěděl, že se zaměstnanec snažil dne 20. 3. 2020 podpálit jeho výrobní prostory, u čehož byl přistižen hlídkou Policie České republiky a byl umístěn do vazby, zrušil zaměstnavatel okamžitě pracovní poměr s tímto zaměstnancem z tohoto důvodu podle § 55 odst. 1 písm. a) ZP.
- i. Je platná výpověď zaměstnavatele, když v ní dochází ze dvou důvodů – dvou jednání zaměstnance ze dne 5. 1. 2020 a 20. 1. 2020? Nezpůsobuje konkurence důvodů výpovědi neplatnost?
 - ii. Je platné následné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, když předtím byl již pracovní poměr skončen výpovědí zaměstnavatele?
7. Zaměstnanec Zdeněk Kroupa dostal „pítku“ na svého zaměstnavatele Jiřího Hrdličku poté, co si tento začal namlouvat jeho kolegyni Klárku, která se Zdeňkovi rovněž líbila. Aby Jírku zesměšnil a coby sok v lásce porazil, začal mu tajně do pití, které si Jiří v horkých dnech ponechával ve společné ledničce, přimíchávat projímadlo. Intervaly i dávky přimíchávání projímadla nabíraly na intenzitě, což se brzy na Jirkovi nemilým způsobem projevilo. Jednoho dne byl však Zdeněk při činu přichycen – přiznal se pak i k tomu, že si takto počíná již druhým měsícem.
- i. Popište možnosti zaměstnavatele v této situaci.
 - ii. Jaký je rozdíl mezi závažným a zvláště hrubým porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci?



- iii. Souvisí přimíchávání projímadla do pití kolegy či zaměstnance s povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci?
 - iv. *Pro zájemce*: srovnejte s rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 7. 3. 2017, č.j. 39 T 148/2016-335 ([dostupné online](#)).
8. Paní Hildegarda měla sjednaný pracovní poměr na dobu určitou do 25. 3. 2020 na pozici vrátná u společnosti Hlídači s.r.o. Ve čtvrtek 26. 3. 2020 přišla ráno jako každý jiný pracovní den do práce – její pracoviště byla neuzavřená vrátnice hned na začátku areálu zaměstnavatele – kde si uvařila „turka“ a pustila se do čtení své oblíbené Vlasty jako každý jiný pracovní den.
 - i. Posuďte, zda pracovní poměr paní Hildegardě zanikl či nikoliv.
 - ii. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl, že paní Hildegardě nakonec pracovní poměr prodloužit, na jak dlouhou dobu tak může učinit? Může se prodloužení pracovního poměru opakovat?
9. Eufrozína byla zaměstnaná jako šička pracovních oděvů ve společnosti Družstvo Krejčík od roku 2000. Za tuto pracovala na několika šicích a prošívacích strojích s vysokou produktivitou. V důsledku namáhavé práce se však dostavilo žilní onemocnění a zaměstnankyně již nedokáže pohnout zápěstím o více jak 10 stupňů, což je pro profesi šičky naprosto nedostatečné. Zaměstnavatel si byl této skutečnosti vědom, a proto vyslal zaměstnankyni na mimořádnou zdravotní prohlídku k poskytovateli pracovnílékařských služeb, který byl shodou okolností spřízněn s osobou zaměstnavatele. Tento vystavil zaměstnankyni posudek, podle kterého není nadále práce schopna práci šičky, a to v důsledku dlouhodobého zneužívání návykových látek, zejména inhalace organických rozpouštědel (především toluenu). Zaměstnavatel dal okamžitě Eufrozíně výpověď z důvodu uvedeného v lékařském posudku podle § 52 písm. e) zákoníku práce. Po dobu výpovědní doby měla Eufrozína ušít co nejvíce pracovních rukavic, jinak by jí to zaměstnavatel údajně strhl z platu. Odstupné zaměstnavatel nevyplatil zaměstnankyni žádné, neboť si měla uvedené zranění způsobit sama.
 - i. Poradte Eufrozíně, jak má ve věci postupovat.
 - ii. Může zaměstnavatel nechat zaměstnance vykonávat nadále práci, ohledně které byl shledán zdravotně nezpůsobilým?
 - iii. Jaké odstupné náleží zaměstnancům, kteří utrpí pracovní úraz či nemoc z povolání? Za jakých podmínek zaměstnavatel takové odstupné hradit nemusí?
10. Pan Antonín je zaměstnaný jako agronom o společnosti Mléko z louky v.o.s. od roku 2013. Jeho zaměstnavatel mu však v důsledku opatření souvisejících s pandemií viru COVID-19 v České republice nevyplatil mzdu za únor 2020, kterou měl na svůj bankovní účet obdržet nejpozději 20. března 2020, kdy byl výplatním termín za měsíc únor.



Antonín by chtěl co nejrychleji přejít do zemědělského družstva v Prosenicích, kde mu nabídli hezké místo hlavního agronoma.

i. Poradte panu Antonínovi, jak nejlépe docílit zamýšleného postupu.

11. Společnost Prostějovské oděvy k. s. se rozhodla, že z důvodu nouzového stavu v České republice musí propustit naráz 50 zaměstnanců.

i. Co pro to musí učinit?

12. Posuďte následující případy:

i. Zaměstnanec má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou do 31. 3. 2020, dne 20. 3. 2020 je však obvodním lékařem uznán dočasně práce neschopným. Kdy pracovní poměr zaniká?

ii. Zaměstnanec obdrží výpověď z organizačních důvodů, kdy poslední den výpovědní doby je 31. 3. 2020. Zaměstnanec je však dne 20. 3. 2020 obvodním lékařem uznán dočasně práce neschopným. Kdy pracovní poměr zaniká?

iii. Karel uzavřel 1. 3. 2020 pracovní poměr se svým zaměstnavatelem se zkušební dobou na 2 měsíce. Dne 20. 3. 2020 je mu však krajskou hygieničkou pro Olomoucký kraj nařízena karanténa pro podezření z onemocnění virem COVID-19. Může mu zaměstnavatel ukončit pracovní poměr? Pokud ano, jakým způsobem?

iv. Petr vystřídal manželku na rodičovské dovolené ve dvou letech věku jejich dítěte. Zaměstnavatel mu následně zaslal výpověď podle § 52 písm. b) ZP, neboť se celá výroba, kde Petr pracoval, přesunula z Aše do Mostů u Jablunkova. Je tento postup možný?

v. Zaměstnanec Ivan, t.č. na rodičovské dovolené se synem Adamem starým 2,5 roku, zpronevěřil z účtu svého zaměstnavatele částku 250.000,- Kč, za kterou si koupil automobil. Smí s ní zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr nebo mu dát výpověď?

D. Kontrolní otázky

1. Jak se projevuje zdánlivost a absolutní neplatnost právních jednání v rámci jednotlivých případů skončení pracovního poměru?

2. Jak se odlišují výpověď pracovního poměru podaná zaměstnavatelem a zaměstnancem?

3. Vysvětlete pojem povinnosti vyplývající zaměstnanci z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 písm. g) ZP). Spadá do této kategorie i povinnost loajality?

4. V jakých případech má zaměstnanec právo na odstupné?



5. Jak je dlouhá výpovědní doba při skončení pracovního poměru?
6. Může nastat situace, kdy bude výpovědní doba u výpovědi podané zaměstnancem kratší než smluvní ujednání či zákonné ustanovení § 51 odst. 1 ZP?
7. Je možné během výpovědní doby při skončení pracovního poměru dodatečně prodloužit nebo výpověď dokonce odvolat coby jednostranné právní jednání?
8. Jak se může zaměstnavatel a zaměstnanec bránit, pokud druhá smluvní strana přistoupí neoprávněně k ukončení pracovního poměru?
9. Jak má postupovat zaměstnavatel, který uzavřel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou – po dobu trvání žní, když se tyto sezónní práce chýlí ke konci.
10. Vysvětlete režim dočasně pracovní neschopného zaměstnance.
11. Je organizační změna zaměstnavatele nebo nadřízeného orgánu (srov. § 347 odst. 2 ZP) právním jednáním ve smyslu občanského zákoníku?

E. Konzultace

Pro případné konzultace jsem Vám k dispozici na emailové adrese jan.grepl01@upol.cz. Řešení případů však prvně, prosím, konzultujte ve skupinách. Všem přeji pevné zdraví!