

# **JSOU ZAMĚSTNANCI CHRÁNĚNI PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOSTATEČNĚ?**

**JINDŘIŠKA FIALOVÁ**  
Vrchní soud v Olomouci

## **Abstrakt**

Tento příspěvek se zamýšlí nad stavem ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru ve znění nového zákoníku práce. Zaměřuje se především na ochranu při rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí, když tyto jsou dle názoru autora nejčastějšími způsoby zániku pracovního poměru. V části nazvané Skončení pracovního poměru výpovědí se příspěvek věnuje vybraným výpovědním důvodům a institutům výpovědní doby, zákazu výpovědi a odstupného.

## **Klíčová slova**

Nový zákoník práce; způsoby skončení pracovního poměru; rozvázání pracovního poměru dohodou; výpověď; výpovědní doba; zákaz výpovědi; odstupné; ochrana zaměstnanců.

## **Abstract**

This article considers the situation of protection of employees within the termination of contract of employment according to the new Labour Code. It is mainly focused on protection during the dissolution of contract of employment by agreement and notice of termination, when these ways are according to the author, the most common ways of ending the employment. In the part called Termination of contract of employment, the article deals with the chosen reasons of termination and institutions as termination period, prohibition of termination and redundancy payment.

## **Key words**

Protection of employees; new Labour Code; the ways of termination; agreement; notice of termination; termination period; prohibition of termination; redundancy payment.

## **1. ÚVOD**

Zákon č. 262/2006 Sb., tzv. nový zákoník práce, byl „slavný“ ještě dříve než vstoupil 1. 1. 2007 v účinnost. Pravděpodobně se od něj očekávalo více, než byl schopen nabídnout, jinak si jeho neúspěch lze jen těžko vysvětlit. Každá demokratická vláda České republiky si dala za cíl ho vytvořit, nakonec vždy ale došlo jen k další z mnoha novel původního zákoníku, zákona č. 65/1965 Sb. Paradoxní situace nastala, když skupina poslanců a senátorů podala v prosinci 2006 k Ústavnímu soudu stížnost ohledně některých ustanovení právě přijatého zákoníku. Po roce „fungování“ se zákoník dočkal významnější novelizace, tzv. technické novely (z. č. 362/2007 Sb.), která odstraňovala především technické nepřesnosti. Ovšem 14. 4. 2008 byl ve Sbírce zákonů ČR, částka 37, uveřejněn náleží Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., výsledek dříve zmiňované stížnosti. S nadsázkou (slovy JUDr. Novotného) nyní můžeme hovořit o „třetím“ novém zákoníku práce. Tak dalekosáhlé následky ústavního náleží má.

Nicméně, na institutu ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru se s novým zákoníkem příliš nezměnilo. I tak se ale podle mého názoru jedná o téma, které v určitém okamžiku zajímá každého z nás. Zejména proto, že existují určité, často i mylné představy stran pracovního poměru o tom, jak pracovní poměr skončí a co od sebe mohou v té chvíli očekávat.

Zákoník práce v § 48 taxativně vyjmenovává všechny právní úkony a právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru. Rozeznáváme skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím sjednané doby, smrtí zaměstnance, smrtí zaměstnavatele fyzické osoby, který podnikal na základě jiného než živnostenského oprávnění a skončení v případě pracovního poměru cizince.

Pracovní poměr nekončí žádným, v podstatě subjektivním rozhodnutím jedné ze stran pracovního poměru a neskončí ani v okamžiku, kdy zaměstnanec dosáhne důchodového věku. Přesné vymezení metod ukončení pracovního poměru vlastně tvoří jakousi primární ochranu zaměstnance, ale i zaměstnavatele. „Právní záruka stability samozřejmě neznamená vyloučení možnosti ukončit pracovní poměr vůbec. Znamená však vyloučení 'divokých' způsobů, které nejsou právem aprobovány, a zakotvení takových způsobů, při nichž jsou právem chráněny určité zájmy obou účastníků pracovního poměru.“<sup>1</sup> Připočteme-li k tomu i celkovou orientaci zákoníku práce (rozuměj ochránářskou, prozaměstnaneckou), nemělo by být o zabezpečení

---

<sup>1</sup> Galvas, M.: *Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání*, Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7, str. 289.

zaměstnanců při skončení pracovního poměru pochyb. Bohužel, ne vždy je vše tak jasné a zřejmé, jak se zdá.

Ve svém příspěvku se budu věnovat míře ochrany zaměstnanců pouze u dvou ze způsobů skončení pracovního poměru, a to u dohody a výpovědi. Jedná se, podle mého názoru, o nejrozšířenější způsoby zániku pracovního poměru, zároveň jsou ale velmi odlišné. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je, obecně řečeno, velmi jednoduchý a jen málo formalizovaný způsob, jak ukončit pracovní poměr; výpověď je především pro zaměstnavatele téměř strašákem, protože zákon pro ni stanoví přísná pravidla.

## ***2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU***

Všeobecně nejméně komplikovanou variantou rozvázání pracovního poměru je dvoustranná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jak ji popisuje § 49 zákoníku práce (dále jen ZP). Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. To je posun od starého zákoníku, který při nedodržení písemné formy žádnou sankci nestanovil. Požadavek písemné formy je však podle JUDr. Jakubky „v rozporu s deklarovaným požadavkem na zjednodušení zákonem stanovených formálních požadavků na pracovněprávní vztahy, protože je zřejmé, že pokud někdo uzavírá ústní dohodu, musí si být vědom toho, že v případě problémů s prokázáním jejího obsahu se může dostat do důkazní nouze. Je proto v jeho vlastním zájmu požadovat písemnou dohodu či minimálně písemné potvrzení o ústně uzavřené dohodě, aniž by problematiku zajištění důkazu musel řešit zákon, a tím vnucovat účastníkům mnohdy proti jejich vůli byrokratickou formu právního úkonu.“<sup>2</sup>

Pracovní poměr skončí dnem, na kterém se strany dohodly nebo také až nastane určitá událost, např. skončení konkrétních sezónních prací nebo návrat zaměstnankyně z mateřské dovolené. Předpokládá se, že písemnou smlouvu sepíše zaměstnavatel, který na výslovné přání zaměstnance uvede také důvody, které vedly k rozvázání pracovního poměru. Pro postavení zaměstnance má význam uvedení organizačních, popř. zdravotních důvodů jako důvodů pro skončení pracovního poměru, protože při nich vzniká zaměstnanci nárok na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP.

---

<sup>2</sup> Jakubka, J.: *Zákoník práce s komentářem*, Olomouc: ANAG, 2007, ISBN 978-80-7263-370-8, str. 107.

Při skončení pracovního poměru dohodou se na zaměstnance nevztahují obecná ustanovení o ochranné době nebo o zákazu výpovědi. Předpokládá se totiž, že souhlas s dohodou je dán svobodně a s úmyslem pracovní vztah ukončit, a z tohoto důvodu zřejmě nepotřebuje zaměstnanec, podle mínění zákonodárce, zvláštní ochranu. V případě, že má jedna ze stran pracovního poměru za to, že dohoda nebyla uzavřena dobrovolně, vůle uzavřít pracovní poměr tu nebyla, pak o dohodu dle ustanovení § 49 ZP v žádném případě nejde. Na tuto situaci zákoník práce pamatuje tak, že umožňuje stranám (většinou ale pravděpodobně půjde o zaměstnance) obrátit se dle § 72 zákoníku práce do dvou měsíců od uzavření takové dohody na soud s tím, že byla uzavřena v tísní. Dokáže-li zaměstnanec svá tvrzení, soud dohodu zruší. Jakou má ale zaměstnanec šanci prokázat, že k dohodě byl donucen postupným tlakem ze strany zaměstnavatele, popřípadě, když mu byla dohoda předložena v soukromí kanceláře vedoucího? Má se zaměstnanec smířit s tím, že je zaměstnavatel „ochoten“ přistoupit na dohodu, ale v žádném případě s uvedením jednoho z organizačních důvodů, aby nemusel zaměstnanci vyplácet odstupné? Důkazní břemeno leží na „slabší“ straně, která v některých případech raději zvolí cestu menšího odporu, než aby se zdlouhavě domáhala svých práv.

Poměrně pravidelně se mezi laickou veřejností vyskytuje pojem „výpověď dohodou“. V žádném případě se nejedná o další způsob skončení pracovního poměru, musí se ale, podle obsahu takové listiny, zjišťovat, zda-li jde o dohodu nebo výpověď.

### **3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ**

Naprosto odlišný případ od dohody o rozvázání pracovního poměru je výpověď dle ustanovení § 50 a násl. ZP. Jedná o jednostranný právní úkon, kterým kterýkoli ze subjektů pracovního poměru projevuje vůli pracovní poměr skončit bez ohledu na stanovisko druhého subjektu, protože samozřejmě není potřeba, aby druhá strana s výpovědí souhlasila.<sup>3</sup> Je zřejmé, že takový úkon znamená jistý zásah do zájmů účastníka pracovního poměru vůči kterému směřuje, a proto musí podléhat určité kontrole a také musí probíhat podle stanovených podmínek.

Jak již bylo řečeno, výpověď může dát jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Ovšem, z důvodu zvýšené ochrany zaměstnance, tradice a dosud neratifikované dohody Mezinárodní

---

<sup>3</sup> Galvas, M.: *Pracovní poměr aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*, Brno: Elita Bohemia, 1995, ISBN 80-901927-0-X.

organizace práce č. 158<sup>4</sup>, je u výpovědi dávané ze strany zaměstnavatele nutné, aby tato obsahovala jeden z omezených výpovědních důvodů, které zákoník práce vyjmenovává v § 52. Důvod, který zaměstnavatel uvede jako výpovědní, nesmí být zaměnitelný s jiným a také nemůže být později změněn. Toto opatření směřuje k ochraně zaměstnanců, když vlastně nezáleží na vůli zaměstnavatele (zákonodárce chce předejít „libovůli“ zaměstnavatele), zda-li dá zaměstnanci výpověď, ale naopak musí vybrat jeden z uvedených důvodů, který je navíc povinen, v případě pochybností, věrohodně prokázat, jinak soud výpověď zruší jako neplatnou. Zároveň ale platí, že kumulace více výpovědních důvodů, sama osobě nezpůsobuje neplatnost výpovědi. „Skutečnost, že zaměstnavatel ve svém jednostranném právním úkonu směřujícím k rozvázání pracovního poměru uplatnil více důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce (současný § 52 ZP), má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení § 64 zák. práce (současný § 72 ZP) je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsolentními.“<sup>5</sup>

Ani „třetí“ nový zákoník práce nezná výpověď bez udání důvodu, popř. výpověď pro ztrátu důvěry, která se poměrně hojně vyskytuje v západních zemích. Těžko říct, zda-li byl v tomto případě zákonodárce příliš úzkoprsý nebo bojácny, nebo si jen reálně přiznal, že na takový právní institut není český pracovní trh připravený.

#### *K některým z výpovědních důvodů*

Zákoník práce relativně přesně formuluje sedm výpovědních důvodů, na které musí zaměstnavatel ve výpovědi odkázat. Obecně je rozlišujeme do tří skupin, a to organizační (§52 písm. a)-c) ZP), zdravotní (§52 písm. d)-e) ZP) a na straně zaměstnance (§52 písm. f)-g) ZP). Není na tomto místě možné se vyjádřit ke všem z těchto důvodů, ale za zmínku stojí především výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. c) ZP.

Tzv. nadbytečnost zaměstnance je jeden z nejvyužívanějších výpovědních důvodů, a to zejména proto, že pod něj lze „schovat“ i jiné, v zákoně neuvedené důvody. Zákoník práce říká, že pokud se stane zaměstnanec nadbytečný z důvodu změny jeho úkolů, technického

---

<sup>4</sup> Jakubka, J.: *Zákoník práce s komentářem*, Olomouc: ANAG, 2008, ISBN 978-80-7263-432-3.

<sup>5</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

vybavení, snižování stavů zaměstnanců za účelem zvyšování efektivnosti práce nebo z jiných organizačních důvodů, je zaměstnavatel oprávněn zaměstnancům pracovní poměr zrušit. Tomu však musí předcházet rozhodnutí zaměstnavatele. A právě tato podmínka je kamenem úrazu. Je nutné, aby takové rozhodnutí bylo písemné? Musí s ním být zaměstnanec seznámen? Vzhledem k tomu, že jde o čistě subjektivní rozhodnutí zaměstnavatele, není možné, aby ho v rámci soudního řízení přezkoumával soud.

Zákon také nestanoví způsob, jakým má být při nadbytečnosti vybrán ten který zaměstnanec. Nelze ale úspěšně rozvázat pracovní poměr takového zaměstnance, na jehož pracovním úseku ke snižování stavu zaměstnanců nedochází. Nejde zároveň pouze o snižování počtu zaměstnanců, záleží i na jejich praxi, kvalifikaci, vzdělání; takže je možné, že v průběhu reorganizačních změn bude zaměstnavatel zároveň i počet zaměstnanců zvyšovat.<sup>6</sup> Pokud ale došlo k výpovědi z důvodu nadbytečnosti určitého zaměstnance a ve lhůtě dvou měsíců od skončení jeho pracovního poměru byl na stejnou pozici (nebo jen kosmeticky upravenou) přijat nový pracovník, má ten původní možnost se dle § 72 ZP obrátit na soud, aby ten přezkoumal platnost takové výpovědi. Nešlo by pak totiž ze strany zaměstnavatele o účinnou reorganizaci, ale pravděpodobně jen o úmysl neoprávněně ukončit pracovní poměr.

### Výpovědní doba

„Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi.“<sup>7</sup> Jde ve své podstatě o institut chránící zaměstnance před náhlým a „drtivým“ dopadem výpovědi, když má umožnit stranám pracovního vztahu se s novou situací vyrovnat a poskytnout dostatek času k hledání nového zaměstnání.

Pro začátek počítání výpovědní doby je důležitý okamžik doručení výpovědi. I tady je patrná větší výhoda pro zaměstnance, když zákoník stanovuje, že stačí, aby pracovník předal výpověď nejbližšímu nadřízenému, zatímco zaměstnavatel výpověď doručuje dle § 330 a násl. ZP, tedy osobně nebo prostřednictvím držitele poštovní licence bez možnosti náhradního doručení. Zasílá-li výpověď prostřednictvím poštovního doručovatele, musí být adresována do vlastních rukou a účinky doručení nastanou i tehdy, pokud zaměstnanec odmítne zásilku

---

<sup>6</sup> Jouza, L.: *Firmy a zaměstnanci*. Právo pro podnikání a zaměstnání č. 11/2007, Praha: LexisNexis, 2007.

<sup>7</sup> S III, str. 70, Doležilek, J.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*, Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-048-3, str. 63.

převzít. Jinak může zaměstnavatel doručit výpověď zaměstnanci na pracovišti nebo kdekoli, kde bude zastížen.

Výpovědní doba musí být stejná jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance a činí minimálně dva měsíce (§ 51 odst. 1 ZP). Stanovení pouze dolní hranice této doby znamená, že je možné, aby „například zaměstnanci, kteří pracují u zaměstnavatele po delší dobu, měli možnost si sjednat výpovědní dobu delší, jak to ostatně předpokládá i Sociální charta Evropy.“<sup>8</sup> Začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a obvykle končí posledním dnem určeného kalendářního měsíce. Znění zákona také umožňuje, aby během výpovědní doby byl pracovní poměr ukončen okamžitě nebo dohodou.

### Zákaz výpovědi

Ochranný institut zákazu výpovědi je upraven v § 53 a násl. zákoníku práce a použije se především za okolností, kdy by daná výpověď mohla způsobit určitému okruhu zaměstnanců příliš velké problémy. Zaměstnavatel tak nesmí dát výpověď pracovníkovi, na kterého se vztahuje ochranná doba, a to je dle § 53 odst. 1 zákoníku práce např. doba, během níž je zaměstnanec dočasně pracovní neschopný pro nemoc, kterou si nezpůsobil sám, při výkonu vojenského cvičení, popř. kdy je zaměstnanec plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.

Na tomto místě musím podotknout, že souhlasím s názorem JUDr. Jakubky, že konkrétní vymezení 'ochranných dob' je zastaralé a nemá v dnešním „moderním a liberalizovaném“ zákoníku práce místo. Účinnější by pravděpodobně byla ochrana zaměřená na nejčastější jevy objektivní povahy, jako je samozřejmě častá nemocnost, těhotenství nebo péče o invalidního člena rodiny.<sup>9</sup>

V případě, že byla výpověď dána již před vznikem ochranné doby a výpovědní lhůta by tak skončila během ní, uplatní se pravidlo, že výpovědní doba se zastavuje a pokračuje až po uplynutí ochranné doby. Dále platí, že „výpověď, kterou zaměstnavatel dává bez ohledu na to, zda věděl nebo mohl vědět, že zaměstnanec je v ochranné době, je právně neúčinná.

---

<sup>8</sup> Jakubka, J.: *Zákoník práce s komentářem*, Olomouc: ANAG, 2008, ISBN 978-80-7263-432-3, str. 126.

<sup>9</sup> Jakubka, J.: *Zákoník práce s komentářem*, Olomouc: ANAG, 2007, ISBN 978-80-7263-370-8.

Rozhodující je objektivní skutečnost, nikoli vědomost o ní.<sup>10</sup> Pro zákaz výpovědi je rozhodující stav, který tu byl v době doručení výpovědi zaměstnanci.<sup>11</sup> Tento rys zákazu výpovědi je příznivý především pro těhotné zaměstnankyně, vůči zaměstnavateli je ale takové ustanovení neseriózní.

Zákaz výpovědi se ovšem vztahuje pouze na zaměstnavatele, zaměstnanec může sám, bez ohledu na to, že tu je situace, která brání zaměstnavateli s ním rozvázat pracovní poměr, rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 50 odst. 3 ZP. Pracovní poměr však lze uzavřít i jinými, zákonem stanovenými, důvody.<sup>12</sup>

Zvláštní ochrany před skončením pracovního poměru výpovědí požívají podle zvláštních právních předpisů poslanci a senátoři parlamentu ČR. Jejich pracovní poměr u původního zaměstnavatele nemůže během výkonu funkce a během následujících dvanácti měsíců po zániku mandátu skončit bez souhlasu předsedy komory Parlamentu.<sup>13</sup>

### Odstupné

„Odstupné“, podle JUDr. Jouzy, „představuje jednorázový příspěvek uvolňovanému zaměstnanci, kterým se neřeší jeho zabezpečení v době po uvolnění, ale jde o určitou formu odškodnění za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Není vůbec rozhodné, zda uvolňovaný zaměstnanec nastoupí po skončení pracovního poměru do nového zaměstnání k jinému zaměstnavateli, zda začne soukromě podnikat nebo zda odejde do starobního důchodu.“<sup>14</sup> Na odstupné mají samozřejmě nárok všichni zaměstnanci, jejichž pracovní poměr končí z organizačních důvodů, tj. z důvodů na straně zaměstnavatele.

Pokud tedy dojde k situaci, kdy již nelze z objektivních důvodů daného zaměstnance nadále zaměstnávat, spočívá ochrana takového zaměstnance právě v tom, že mu je na základě zákona poskytnuto odstupné tak, jak jej stanovuje zákoník práce v § 67, tj. ve výši trojnásobku, popř.

---

<sup>10</sup> Jakubka, J.: *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*, Praha: Grada, 2000, ISBN 80-7169-983-7, str. 46.

<sup>11</sup> S III, str. 59, Doležilek, J.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*, Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-048-3.

<sup>12</sup> S III, str. 60, Doležilek, J.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*, Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-048-3.

<sup>13</sup> Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*, 3. dopl. a přepr. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5.

<sup>14</sup> Jouza, J.: *Meritum práce*, Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-080-7, str. 92.



dvanáctinásobku průměrného výdělku. Vyplácí se většinou jednorázově, následující výplatní termín po uplynutí výpovědní doby. Technická novela upřesnila dřívější nejasnosti ohledně odstupného, které se váže k výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. d) ZP. Pokud zaměstnavatel prokáže, že si pracovní úraz, na základě kterého již není zaměstnanec schopen nadále vykonávat sjednanou práci, přivodil sám (např. v opilosti), není povinen mu dvanáctinásobek průměrného výdělku vyplatit.

#### **4. ZÁVĚR**

Laickému oku se může zdát, že ochraně zaměstnance při skončení pracovního poměru zákonodárce moc péče nevěnoval, jinak by přece pracovněprávní vztahy a pracovní trh vůbec, vypadaly úplně jinak. Nevím, jestli mohu tuto situaci hodnotit, ale domnívám se, že zákoník práce „myslí“ na zaměstnance poměrně hodně, možná až příliš. V konečném důsledku na to doplatí zase jenom zaměstnanci. Zákon stanoví formu, obsah, náležitosti, lhůty, doby, .. a kde je prostor pro vyjednávání stran? Ano, jak jsem zmínila již dříve, český pracovní trh není připraven na přílišnou dávku liberalizace, to prostě fungovat nemůže. Mám za to, že formalismus vede jen k obcházení zákona. Možná bude lepší uvolnit zaměstnavatelům ruce při rozvazování pracovních poměrů s tím, že zaměstnanci budou mít větší možnosti, jak se bránit, pokud bude skončení nezákonné. Především pak ale platí, že pokud se zaměstnanec nebude svých práv domáhat, nemá smysl vytvářet zákon o stovkách ustanovení.

Příspěvek neměl za cíl zhodnotit veškerou teorii i praxi v této oblasti, není to ani z kapacitních důvodů možné. Je ale jarní vlaštovkou, která naznačuje, že nad ochranou zaměstnanců při skončení pracovního poměru se nesmráká.

#### **LITERATURA:**

- [1] Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepr. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5.
- [2] Doležílek, J.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*, Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-048-3.

- [3] Galvas, M.: *Pracovní poměr aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*, Brno: Elita Bohemia, 1995, ISBN 80-901927-0-X.
- [4] Galvas, M.: *Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání*, Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7.
- [5] Jakubka, J.: *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, 2. aktualiz. vydání*, Praha: Grada, 2000, ISBN 80-7169-983-7.
- [6] Jakubka, J.: *Zákoník práce s komentářem*, Olomouc: ANAG, 2007, ISBN 978-80-7263-370-8.
- [7] Jakubka, J.: *Zákoník práce s komentářem*, Olomouc: ANAG, 2008, ISBN 978-80-7263-432-3.
- [8] Jouza, L.: *Meritum práce*, Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-080-7.
- [9] Jouza, L.: *Firmy a zaměstnanci. Právo pro podnikání a zaměstnání 11/2007*, Praha: LexisNexis, 2007.
- [10] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

**Kontaktní údaje na autora - email:**

*jinaf@atlas.cz*