

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

**Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení**

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Téma: ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zpracoval: Mgr. Martin Putík

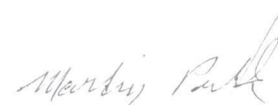
Adresa: Bouzov 134, PSČ 783 25

Ukončení rigorózní práce: březen 2006

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ:

Prohlašuji na svou čest, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval sám a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Bouzově, dne 22. března 2006



ÚVOD	1
1 ZÁSADY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	3
2 ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	5
2.1 PRÁVNÍ ÚKONY ÚČASTNÍKŮ	5
2.1.1 <i>Dohoda o rozvázání pracovního poměru</i>	6
2.1.2 <i>Výpověď</i>	9
2.1.2.1 Výpověď daná zaměstnavatelem	13
2.1.2.1.1 Výpověď z „organizačních důvodů“ § 46 odst. 1 písm. a)-c)	15
2.1.2.1.2 Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance - § 46 odst. 1 písm. d)	17
2.1.2.1.3 Nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance - § 46 odst. 1 písm. e)	18
2.1.2.1.4 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování pracovní kázně - § 46 odst. 1 písm. f)	20
2.1.2.2 Nabídková povinnost	22
2.1.2.3 Zajištění nového zaměstnání	24
2.1.2.4 Zákaz výpovědi	25
2.1.2.5 Vyloučení zákazu výpovědi	27
2.1.2.6 Výpověď daná zaměstnancem	28
2.1.2.7 Hromadné propouštění	29
2.1.3 <i>Okamžité zrušení</i>	32
2.1.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	34
2.1.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	37
2.1.4 <i>Zrušení pracovního poměru ve zkušební době</i>	39
2.1.5 <i>Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru</i>	42
2.1.6 <i>Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru</i>	44
2.1.6.1 Uplatnění nároků u soudu	44
2.1.6.2 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	46
2.1.6.3 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	49
2.1.6.4 Neplatná dohoda	51
2.2 PRÁVNÍ UDÁLOSTI	50
2.2.1 <i>Uplynutí doby – skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou</i>	52
2.2.2 <i>Smrt zaměstnance</i>	54
2.2.3 <i>Dosažení věkové hranice</i>	55
2.3 ÚŘEDNÍ ROZHODNUTÍ	56
2.3.1 <i>Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu</i>	56
2.3.1.1 Skončení pracovního poměru dnem, na základě vykonatelného rozhodnutí o odnětí pobytu	56
2.3.1.2 Skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku o vyhoštění	56
3 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPÁDECH	58
3.1 SKONČENÍ VEDLEJŠÍHO PRACOVNÍHO POMĚRU	58
3.2 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZALOŽENÉHO VOLBOU NEBO JMENOVÁNÍM	59
4 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	62
4.1 PRACOVNÍ POSUDKY A POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ	62
4.1.1 <i>Pracovní posudek</i>	62
4.1.2 <i>Potvrzení o zaměstnání</i>	63
4.2 Odstupné	64

5	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE SMĚRNICÍCH ES A ROZHODNUTÍCH ESD	68
5.1	HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ	71
5.2	PŘEVODY PODNIKŮ NEBO JEJICH ČÁSTÍ	74
5.2.1	<i>Ochrana zaměstnanců před jednostranným rozvázáním pracovního poměru v případě přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele</i>	75
5.2.2	<i>Postoj zaměstnance k zákonnému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů</i>	76
5.3	PLATEBNÍ NESCHOPNOST ZAMĚSTNAVATELE	78
5.4	INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE O PODMÍNKÁCH PRACOVNÍ SMLOUVY NEBO PRACOVNÍHO POMĚRU	79
5.5	ROVNÉ ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI	79
5.5.1	<i>Směrnice č. 2002/73/ES</i>	80
5.5.2	<i>Směrnice č. 2000/78/ES</i>	81
5.6	OCHRANA PRACOVNÍKŮ V DOBĚ TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ	82
5.7	PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK A PRACOVNÍ SMLOUVY NA DOBU URČITOU	83
ZÁVĚR		85
	OBECNÉ ÚVAHY	85
	NÁVRHY DE LEGE FERRENDI	86
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK		90
	PUBLIKACE UŽITÉ PŘI UVÁDĚNÍ JUDIKATURY:	90
PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY		91
	MONOGRAFIE	91
	ČASOPISECKÁ LITERATURA A ČLÁNKY	92
	INTERNETOVÉ ZDROJE	93

Úvod

Hovoříme-li o skončení pracovního poměru, hovoříme o zániku pracovního poměru jako soukromoprávního vztahu. Z tohoto důvodu je na místě nejprve pohlížet na tento vztah z hlediska smluvní volnosti. Otázkou ovšem zůstává, do jaké míry je pracovní smlouva, na jejímž základě pracovní poměr vzniká, kontraktem soukromoprávním a nakolik veřejnoprávním institutem. S vývojem a postupným rozšiřováním ústavně garantovaných práv dochází na počátku 20. století, a především po druhé světové válce, k uznání a zařazení sociálních a hospodářských práv (a práva na práci i sociální jistoty jako jejich součástí) mezi Základní lidská práva. To znamená - ústavním řádem jednotlivých států zaručených, chráněných. Od této chvíle musí dispozitivní úprava (záležející na vůli smluvních stran) pracovního poměru z mnoha pozitivních příčin (jako je snaha odstranit faktickou nerovnost mezi účastníky pracovněprávních vztahů) neustále ustupovat regulaci kogentní, s nemožností se odchýlit od stanovených pravidel. Do popředí zájmu se dostává jedna z klíčových otázek dynamicky se rozvíjejícího pracovního práva – ochranná funkce, která se projevuje především v tom, že pracovní právo posiluje právní pozici zaměstnance, dává mu v určitých případech více práv oproti právům zaměstnavatele, ve zvýšené míře pak chrání ty zaměstnance, kteří jsou v pracovněprávních vztazích (doslova) zranitelnější. Nedílnou součástí této úpravy je i úprava pozice zaměstnance při skončení pracovního poměru.

Ochranná funkce je nejdůležitější funkcí pracovního práva a jen s malou nadsázkou můžeme říci, že je charakteristickým rysem pracovního práva jako takového.

Téma „Způsoby skončení pracovního poměru“ jsem si zvolil jako jednu ze stěžejních oblastí celé pracovněprávní problematiky.

Ve své práci jsem se proto snažil postihnout veškerou platnou právní úpravu skončení pracovního poměru českého pracovního práva (včetně jeho pojetí a zásad), zdůraznit jeho ochrannou funkci a to i v neméně důležité oblasti na skončení pracovního poměru navazující.

Poslední kapitolu jsem věnoval skončení pracovního poměru v právní úpravě Evropských společenství. Vstupem České republiky do struktur Evropských společenství, k 1. 5. 2004, začal na našem území platit (vedle vnitrostátního) nový právní řád, který se řídí vlastními aplikačními zásadami, přináší změny a vnáší nové požadavky z hlediska aplikace a obsahu vnitrostátních právních norem, norem pracovního práva z toho nevyjímaje.

Porovnával jsem, do jaké míry se primární či sekundární právo ES pracovním právem a potažmo skončením pracovního poměru zabývá, resp. v kterých jeho institutech, zkoumal navazující judikaturu Evropského soudního dvora, posuzoval soulad české pracovněprávní úpravy s danými směrnicemi a uváděl příklady možných a vhodných změn.

Závěrem následně hodnotím předmětnou úpravu s uvedením námětů *de lege ferenda*.

Předložená práce je rozdělena – mimo úvod a závěr – do pěti částí.

V první části se zabývám základním pojetím a zásadami skončení pracovního poměru.

Část druhá, jejíž název je totožný s názvem celé práce – způsoby skončení pracovního poměru – tvoří svým obsahem jeden ze dvou hlavních pilířů této práce. Ve třech kapitolách této části je uveden rozbor jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru. V rámci ucelení problematiky jsem zvolil za součást nejrozsáhlejší první kapitoly (právní úkony) i hromadné propouštění, které má nejbliže k výpovědi. V jejím závěru také rozebírám otázku účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru a kladu důraz na řešení sporů a nároků z neplatně rozvázaných pracovních poměrů.

Část třetí je doplněním části druhé o skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech.

Obsah části čtvrté je zaměřen na povinnosti, které z platné právní úpravy vyplývají pro zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. V samostatných kapitolách je pojednáno o institutech pracovních posudků a potvrzení a o odstupném.

V zájmu komplexnosti, je poslední, pátá část rozbohem a hodnocením stávající úpravy skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství, v rozsudcích Evropského soudního dvora a na ně navazující více či méně harmonizované české pracovněprávní úpravy. Tato část je jednak doplněním a zároveň druhým pilířem předkládané práce. Rozbor či zhodnocení úpravy skončení pracovního poměru členského státu ES bez patřičného důrazu na právní úpravu Evropských společenství by nemohl být úplný.

V závěru, vzhledem k nepřehlédnutelnému faktu, a sice blížícímu se datu schválení nového českého pracovněprávního kodexu, se věnuji alespoň v krátkosti i nové úpravě skončení pracovního poměru, která se ovšem, nutno podotknout, příliš od stávající úpravy neliší.

1 Zásady skončení pracovního poměru

Ustanovení týkající se skončení pracovního poměru patří mezi velmi důležitá (ne-li nejdůležitější) ustanovení zákoníku práce, a to proto, že se ve svých důsledcích nejcitelněji dotýkají zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů. Samotná úprava skončení pracovního poměru v České republice, obdobně jako v ostatních vyspělých demokratických zemích, plně respektuje oprávněné zájmy účastníků pracovněprávního vztahu a snaží se o jeho co největší stabilitu.

Stabilita zaměstnání a na prvním místě ochrana zaměstnance, řádně plnění své povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy, zejména před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je také stěžejní zásadou¹ v právní úpravě skončení pracovního poměru. Neznamena to ovšem vyloučení možnosti skončení pracovního poměru vůbec či nezohledňování zájmů zaměstnavatele. Ustanovení zákoníku práce zaměstnavateli umožňuje rozvázat pracovní poměr s těmi zaměstnanci, u nichž existují objektivní překážky nezávislé na jeho vůli, které brání zaměstnance dále zaměstnávat (jako je nadbytečnost, porušování pracovní kázně apod.).

Právní úprava skončení pracovního poměru obecně poskytuje tyto záruky:

1. Zaměstnavatel může jednostranně rozvázat pracovní poměr z taxativně stanovených důvodů v ZPr. Rozvázání pracovního poměru z jiného důvodu by bylo neplatné.
2. Zaměstnavatel nemůže (s výjimkami) rozvázat pracovní poměr v tzv. ochranné době, za níž je považováno zejména období, kdy se zaměstnanec nachází v tíživé sociální situaci.
3. Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr jen pokud nemá možnost zaměstnanci poskytnout jinou vhodnou práci nebo na ni zaměstnanec není

¹ Dosti často se lze setkat s kritickým názorem, že při rozvázání pracovního poměru je právní postavení zaměstnance výhodnější než postavení zaměstnavatele, že právní úprava umožňuje zaměstnanci rozvázat pracovní poměr snáze a rychleji. Je tomu opravdu tak. Důvodem toho je, že ve vztahu zaměstnavatel -zaměstnanec je nepochybně zaměstnanec partnerem slabším. ...Zaměstnanec dostává od zaměstnavatele odměnu za vykonanou práci, tj. mzdu nebo plat. Tato odměna je zpravidla hlavním, často i jediným zdrojem jeho příjmů. Je nutno si uvědomit, že na odměnu za práci vykonávanou v pracovním poměru je obvykle vázán nejen zaměstnanec sám, ale i jeho rodinní příslušníci, zejména nezaopatřené děti. ...Důležitou úlohu zde hrají i negativní psychologické a společenské aspekty ztráty zaměstnání, které mohou vést k ohrožení sociální integrity zaměstnance – především pak toho, jehož uplatnění na trhu práce je obtížnější než zaměstnanců ostatních. (Jde např. o matky malých dětí, osoby se změněnou pracovní schopností atd.)

ochoten přejít (to neplatí pro okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď z důvodu porušení pracovní kázně).

4. Při výpovědi z organizačních důvodů nebo ze zdravotních důvodů má zaměstnavatel povinnost pomáhat zaměstnanci při hledání nového vhodného zaměstnání a v určitých kvalifikovaných situacích nemůže pracovní poměr skončit, dokud zaměstnavatel zaměstnanci nezajistí nové vhodné zaměstnání.
5. Účinky skončení pracovního poměru mohou zásadně nastat pouze pro budoucnost. Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď se zpětnou účinností nebo s ním zrušit pracovní poměr se zpětnými účinky (na rozdíl od odstoupení od pracovní smlouvy podle § 245 ZPr., jímž se pracovní smlouva ruší ex tunc - od samého počátku).

Skončení pracovního poměru znamená jeho zánik jako právního vztahu (i když některá práva a povinnosti mohou přetrvat! Jedná se zejména o práva a povinnosti peněžitého charakteru – ať už se týkají náhrady škody či odměňování - a utajovaných skutečností (obchodní tajemství, osobní údaje).

2 Způsoby skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru může nastat jedině na základě některé z právních skutečností, s níž právo takové účinky spojuje. Pracovní právo České republiky rozlišuje několik právních způsobů skončení pracovního poměru. Způsoby skončení pracovního poměru mají shodný cíl, avšak jinou právní povahu a jiné právní důsledky.

Pracovní poměr tedy může skončit výhradně takovým způsobem, který zákoník práce kogentně stanoví v § 42. Není možné, aby si účastníci pracovněprávního vztahu dohodou zákonem stanovený výčet právních úkonů modifikovali. Podle § 42 můžeme skončení pracovního poměru klasifikovat:

- i. Na základě právních úkonů = tj. na základě právních úkonů učiněných z podnětu zaměstnance či zaměstnavatele (jednostranných či dvoustranných) - § 42/1 ZPr.
- ii. Na základě právní události = objektivní skutečnosti, nastávající zcela nebo alespoň z části nezávisle na lidské vůli - §42/2 a 4 ZPr.
- iii. Na základě úředního rozhodnutí = na základě rozhodnutí příslušného orgánu (soudu) – 42/3 ZPr.

2.1 Právní úkony účastníků

Právní úkony účastníků jsou nejčastějšími a nejdůležitějšími způsoby, na jejichž základě dochází k rozvázání pracovního poměru. Řadíme k nim:

- a) dohodu o rozvázání pracovního poměru
- b) výpověď
- c) okamžité zrušení
- d) zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Je dále můžeme rozdělit na úkony dvoustranné a úkony jednostranné, kdy jedna ze stran má zájem na ukončení pracovního poměru a druhá má zájem na jeho pokračování. Jediným dvoustranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Tentýž pracovní poměr může být ukončen dalším ze způsobů rozvázání pracovního poměru, i když předchozí rozvazovací úkon je napaden u soudu.²

Není-li v textu rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výslovně uvedeno, o který způsob rozvázání jde, může soud sám podle skutkového vyličení v textu, popřípadě okolností za nichž byl projev učiněn, posoudit, kterým ze způsobů uvedených v § 42 odst. 1 ZPr. byl pracovní poměr rozvázán. (Toto bude mít především význam při posuzování nároku zaměstnance na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru podle § 61 ZPr. Tyto nároky mohou být co do výše rozdílné. – [zejména odst. 3 písm. a),b) § 61 ZPr.]

2.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, který směřuje ke skončení pracovního poměru. Tuto problematiku upravuje § 43 ZPr.

Zákoník práce ji uvádí na prvním místě, tzn. je preferovaným a neoptimálnějším způsobem skončení pracovního poměru a právní úprava neklade zaměstnanci ani zaměstnavateli žádné vážnější překážky formální ani věcné. Je tomu tak již vzhledem k tomu, že oba účastníci pracovního poměru chtějí ukončit pracovní poměr a jejich vůle je shodná. Lze předpokládat, že skončení pracovního poměru je v zájmu jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Dohodu o skončení pracovního poměru mohou účastníci uzavřít kdykoli, bez jakéhokoli omezení – neplatí zde žádná omezení uvedená např. v § 48 o ochranné době³, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc či úraz, v době kdy je zaměstnankyně těhotná apod. Platnost dohody nelze napadnout s poukazem na to, že byla uzavřena se zaměstnancem, na kterého se vztahuje zákaz výpovědi, či s osobou se zdravotním postižením.

² Zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují) rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru; pozdější neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit ani pokračování pracovního poměru.

Sou R NS sv. 7 – C 601

³ Ťarchavosť pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je dovodom neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej ťarchavosti v tom čase nevedela.

R 4/86

Dohodou o rozvázání pracovního poměru může být ukončen kterýkoliv druh pracovního poměru – od pracovního poměru na dobu neurčitou, přes pracovní poměr na dobu určitou až po vedlejší pracovní poměr.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru se řídí obecnými ustanoveními § 244 a § 245 zákoníku práce.

Nutnou obsahovou náležitostí dohody je jednoznačně formulovaná vůle obou účastníků rozvázat pracovní poměr touto dohodou. Další podstatnou náležitostí dohody je také určení dne, ke kterému má pracovní poměr skončit. Termín skončení pracovního poměru musí totiž být formulován tak, aby nemohly vzniknout žádné pochybnosti o tom, kdy měl skončit. Nemusí být vyjádřen přesným datem (i když je to z praktických důvodů nejvhodnější), ale i uvedením jiné skutečnosti – např. dnem ukončení prací, po skončení dovolené atd.

Stanovena je obligatornost písemné formy, ovšem nikoliv pod sankcí neplatnosti (*a contrario* k § 242 odst. 2 věta první – pro nedodržení předepsané formy je právní úkon neplatný jen tehdy, stanoví-li to zákoník práce nebo jiný právní předpis). Je tedy možná dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená ústně či konkludentním projevem vůle. V zájmu právní jistoty je ovšem vhodné dodržet písemnou formu, už jen pro případ budoucího soudního sporu, kdy je písemná dohoda účinným důkazním prostředkem.

Zákoník práce taktéž nestanoví povinnost učinit příslušné projevy na téže listině. Může se jednat o písemný návrh a písemné přijetí návrhu (§ 244 odst. 5). Dále v § 43 odst. 3 stanoví obecnou povinnost, aby zaměstnavatel vydal jedno vyhotovení dohody zaměstnanci (samozřejmě v případě, že dohoda byla sepsána na jedné listině). Tato povinnost není podmíněna žádostí.

Pokud to požaduje zaměstnanec, musí být v dohodě uvedeny důvody skončení pracovního poměru. To je praktické zejména co se týče důvodů v § 46 odst. 1 písm. a) až c), kdy zaměstnanci náleží odstupné podle § 60a ZPr.

K rozvázání pracovního poměru dohodou není třeba souhlasu ani předchozího projednání s příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel má pouze podle ustanovení § 59 odst. 5 ZPr. povinnost seznámit příslušný odborový orgán s případy rozvázání pracovního poměru dohodou, a to ve lhůtách s ním dohodnutých. Podrobnosti mohou být sjednány též v kolektivních smlouvách.

Zvláštní povinnost potom stanoví zákoník práce v § 164 odst. 2 věta druhá, u mladistvého zaměstnance, kdy, má-li být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou, je zaměstnavatel povinen si vyžádat vyjádření zákonného zástupce. Nevyžádání vyjádření

nemá za následek neplatnost úkonu, ovšem bylo by možné zaměstnavatele postihnout pokutou v rámci kontrolní činnosti příslušného úřadu práce.

Co se týče návrhu a lhůty k vyjádření se k němu, pak návrh může podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, kdykoliv, bez jakéhokoli omezení. Lhůta není v zákoníku práce stanovena, je třeba vycházet ze společných ustanovení o právních úkonech (§ 240 a násl.). Ustanovení § 244 odst. 1 říká, že dohoda není uzavřena, dokud se účastníci nedohodli na jejím obsahu.

Ovšem dle § 244 odst. 2 je návrh třeba přijmout ve lhůtě určené navrhovatelem. Pokud je tedy v návrhu určena lhůta jeho přijetí, je třeba ji dodržet, po uplynutí této lhůty je dohoda bezpředmětná. Dodatečné přijetí je považováno za nový návrh. Toto má význam především v situaci, kdy má zaměstnanec možnost získat výhodné zaměstnání u jiného zaměstnavatele, ale jen za předpokladu, že nastoupí do určitého data. V tomto případě nemůže opožděné přijetí návrhu znamenat hrozbu nečekaného skončení pracovního poměru.

Pokud lhůta není uvedena, je třeba vycházet z § 244 odst. 2 věty druhé - není-li lhůta určena, je třeba návrh přijmout ihned jedná-li účastníci přímo, jinak bez zbytečného odkladu.

Pro úplnost je nutno se zmínit o možnosti odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru podle § 245 ZPr. V samotné právní úpravě dohody o rozvázání pracovního poměru nejsou výslovně uvedeny žádné důvody, které by účastníky opravňovaly k odstoupení. Je tedy třeba vycházet z toho, že od dohody o rozvázání pracovního poměru lze odstoupit jen tehdy, pokud byly takové důvody v konkrétní dohodě sjednány (§ 245/1 *in fine*). Od dohody bude také možné odstoupit pro podstatný omyl (§ 245 odst. 3 zákoníku práce). Podstatným omylem musíme rozumět takový omyl, který byl druhému účastníku znám a týkal se takové okolnosti, že bez něho by dohoda nebyla uzavřena. Odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru je v praxi výjimečné. Každopádně k němu musí dojít pouze do doby, než nastaly její právní účinky (tj. než na jejím základě skončil pracovní poměr).

2.1.2 Výpověď

Výpověď můžeme definovat jako jednostranný právní úkon, který je výrazem vůle skončit pracovní poměr jen jednoho z účastníků pracovního poměru. Projev vůle druhé strany je při výpovědi zcela irelevantní, protože jde o jednostranný právní úkon, který je na vůli druhé strany zcela nezávislý. Je zákoníkem ve větší míře formalizována, než je tomu u dohody o rozvázání pracovního poměru – výpověď je výsledkem nesouladu v zájmech účastníků pracovního poměru – účastník který výpověď dostává, totiž nemusí mít zájem na skončení stávajícího pracovního poměru. Je samozřejmé, že takový jednostranný zásah do pracovního poměru, jakým výpověď z pracovního poměru bezesporu je, se citelně dotkne postavení toho subjektu, vůči němuž směřuje. Mohou být postiženy jeho zájmy, eventuelně i jeho sociální postavení. Je tedy na místě podrobná úprava práv a povinností účastníků pracovního poměru s tímto jednostranným právním úkonem spojených.

Výpovědí může pracovní poměr rozvázat jak zaměstnavatel tak zaměstnanec, žádný z nich není upřednostněn. Z hlediska bližšího srovnání postavení subjektů pracovního poměru, je zřejmé, že ochrana těchto subjektů před nepříznivými dopady výpovědi není stejná. V právní úpravě nacházíme vedle obecných hmotně právních podmínek a charakteristik výpovědi, které se vztahují jak na výpověď zaměstnance tak i na výpověď zaměstnavatele, další zvláštní podmínky týkající se výlučně zaměstnavatele. Zaměstnavatel se tak sice dostává do obtížnější pozice, ale pouze v mezích ochranné funkce pracovního práva. Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu (§ 51).

Právní úprava výpovědi se nachází v ustanoveních § 44 až § 55 zákoníku práce a je systematizována takto:

- ustanovení § 44 – obecně o výpovědi
- ustanovení § 45 – výpovědní doby
- ustanovení § 46 a 47 – výpověď daná zaměstnavatelem (výpovědní důvody a postup zaměstnavatele při pomoci získání nového vhodného zaměstnání pro bývalého zaměstnance)
- ustanovení § 48 a 49 – zákaz výpovědi (výčet ochranných dob a výjimek ze zákazu výpovědi)
- ustanovení § 51 – výpověď daná zaměstnancem

Pro platnost výpovědi jsou stanoveny tyto podmínky:

Forma a doručení - § 44 odst. 1

Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná – sankcí neplatnosti pro případ nedodržení předepsané formy je zajištěna její průkaznost (pro případ soudního sporu podle § 64), ale i informovanost druhé strany. Součástí výpovědi je i podpis účastníka. Pokud podpis chybí, výpověď není způsobilá mít právně relevantní následky. Speciální úprava je dále obsažena v § 240 odst. 2 – pokud jde o zaměstnance, kteří nemohou číst a psát.

Výpověď musí být doručena druhému účastníku. Pro doručení výpovědi – obdobně jako pro ostatní písemnosti – je stanoven postup v § 266 písm. a) zákoníku práce. Za doručenu se výpověď považuje dnem dojití zaměstnavateli. Zaměstnanci musí být vždy doručena do vlastních rukou. Výpověď mu může být doručena na pracovišti, v místě bydliště nebo kdekoliv, kde bude zastižen. Teprve po bezúspěšném vyčerpání těchto možností mu může být doručena poštou na poslední adresu která je zaměstnavateli známa, jako doporučená zásilka s doručenkou a s poznámkou „do vlastních rukou.“ Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec zásilku převezme. Pro případ, že zásilka bude poštou vrácena jako nedoručitelná a zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil, stanoví zákoník práce, v § 266a odst. 4, právní fikci⁴ doručení. Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli zpravidla tak, že ji předá osobně do podatelny nebo svému nadřízenému pracovníkovi. Může ji taktéž poslat poštou. Výpověď je pak doručena dnem, kdy ji převezme zaměstnavatel.

Okamžik doručení je velmi důležitý neboť od něj se odvíjí běh výpovědní doby podle § 45 ZPr.

⁴ I když právní úprava doručování výpovědi řeší případy, kdy zaměstnanci odmítají výpověď převzít nebo se doručení výpovědi záměrně vyhýbají, je z praktických důvodů vhodné, aby při osobním doručování výpovědi byli přítomni svědci. Buď je s nimi možné pořádat stručný písemný záznam o průběhu předávání výpovědi, nebo v případě potřeby mohou odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem dosvědčit.

Nemožnost zpětvzetí výpovědi - § 44 odst. 3

Jakmile byla výpověď doručena, nemůže ji již ten, kdo výpověď dává, odvolat bez souhlasu druhého účastníka. Takže např. pokud zaměstnanec po doručení výpovědi zaměstnavateli vzhledem k novým okolnostem usoudí, že dání výpovědi již neodpovídá nastalé situaci, musí se zaměstnavatelem přesto skončit pracovní poměr, pokud ten s výpovědí souhlasí a trvá na ní. Odvolání výpovědi, nebo-li její zpětvzetí požaduje zákoník písemnou formou. Podmínka písemnosti je splněna i v případě, že k odvolání výpovědi a souhlasu dojde během soudního sporu a tyto projevy vůle jsou zachyceny v soudním protokolu.

Protože však nedodržení písemné formy odvolání výpovědi zákoník práce nesankcionuje neplatností, znamená to, že odvolání výpovědi i souhlas jsou platnými i při nedodržení předepsané formy. Tyto projevy vůle lze tedy provést jak ústně, tak i konkludentním jednáním. Např. jestliže organizace odvolá při soudním jednání výpověď a účastník vezme žalobu o neplatnost výpovědi zpět, aniž současně prohlásí, že s odvoláním výpovědi souhlasí, dovozuje soud, že takové jednání je současně projevem účastníka o tom, že s odvoláním výpovědi souhlasí.

Je třeba si také uvědomit, že výpověď lze odvolat (se souhlasem druhého účastníka) jen do konce výpovědní doby. Po jejím uplynutí již pracovní poměr skončil a výpověď dále nepůsobí.

Výpovědní doba

Výpovědní doba je upravena v § 45 zákoníku práce. Za výpovědní dobu považujeme určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne doručení účinného projevu vůle účastníka (výpovědi) do okamžiku skončení pracovního poměru.

Smysl výpovědní doby je nasnadě: účastník pracovního poměru, kterému je doručena výpověď, mnohdy neví, že druhý účastník chce skončit pracovní poměr; je potřeba dát čas oběma stranám, aby se na skončení pracovního poměru připravili tak, aby docházelo k co nejmenšímu zásahu do sociálního, potažmo hospodářského postavení jich obou. Zaměstnanec může hledat jiné zaměstnání, zaměstnavatel si zajišťuje náhradu za odcházejícího zaměstnance.

Ustanovení o výpovědní době má kogentní charakter a nelze jej tedy měnit ani dohodou účastníků. Stanovení jiné délky výpovědní doby, jak se tomu v běžné praxi děje, je tedy nepřípustné.

Výpovědní doba nemusí tvořit součást výpovědi neboť je jejím zákonným důsledkem. Stejně tak se k ní nepřihlíží pokud sice uvedena je, ale nesprávně.⁵

Na tomto místě je dobré uvést poznámku k rozdílu mezi dobou a lhůtou. Často se v běžné mluvě zaměňují pojmy výpovědní lhůta a výpovědní doba. Je třeba uvést na pravou míru, že od účinnosti novely zákoníku práce č. 188/1988 Sb., se začalo rozlišovat mezi lhůtou jako časovým limitem stanoveným k uplatnění nároku, a dobou jako časovým úsekem, který musí uplynout, aby nastaly zákonem stanovené následky, aniž se vyžaduje od účastníka v této době jakákoliv aktivita. Z tohoto důvodu se dříve používaný termín výpovědní lhůta, nutně změnil na výpovědní dobu.

Délka výpovědní doby.

Výpovědní doba kromě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 46 odst. 1 písm. a) až c), je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí dva měsíce. Pro výpověď podle § 46 odst. 1 písm. a)-c) (tzv. organizační důvody) činí výpovědní doba 3 měsíce. Výjimka z délky výpovědní doby platí u skončení vedlejšího pracovního poměru - podle § 70b odst. 1 činí 15 dní (viz níže - kapitola - Způsoby skončení pracovního poměru ve zvláštních případech).

Běh výpovědní doby.

Výpovědní doba začíná běžet až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. To znamená, že není rozdílu v počátku běhu výpovědní doby dané na začátku či ke konci toho samého měsíce.

Výjimky z běhu výpovědní doby jsou uvedeny v § 45 odst. 2. Jedná se o:

Ust. § 47 odst. 2, který stanoví povinnost zaměstnance zajistit určité skupině propouštěných zaměstnanců nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. Týká se výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem, z důvodů uvedených v § 46

⁵ Výpovědní lhůta (dnes doba) je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být proto ve výpovědi správně uvedena, má-li být výpověď platná, a nemusí být výslovně uvedena vůbec. Neuvede-li tedy organizace nebo pracovník ve výpovědi výpovědní lhůtu (dobu) vůbec, nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní lhůty (doby) podle ustanovení § 45 odst. 2 zák. práce (dnes § 45 odst. 1)

odst. 1 písm. c) zákoníku práce, dále při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Výpovědní doba v tomto případě skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se, se zaměstnancem nedohodne jinak.

Ust. § 48 odst. 2. V ochranné době se výpovědní doba staví. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby, po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To znamená, že výpovědní doba se vlastně prodlužuje o ochrannou dobu.

Ust. § 49 písm. b). Výpověď z důvodu pro který lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Byla-li dána výpověď z takového důvodu zaměstnankyni nebo zaměstnanci před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

Ust. § 52 odst. 6. Zvláštní případ tzv. hromadného propouštění. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele, podle § 52/4, příslušnému úřadu práce. Může nastat situace, kdy zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru netrvá. Toto ustanovení neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání.

2.1.2.1 Výpověď daná zaměstnavatelem

Podle § 44 odst. 2, zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst. 1. Provedený výčet je taxativní. Toto omezení je v souladu s úmluvou MOP č. 158 o ukončení zaměstnání. Proč? Zaměstnanec jako slabší účastník pracovního vztahu musí být chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, musí být chráněna výše zmíněná stabilita pracovního poměru a sociální jistota zaměstnance (bez ohledu na druh vykonávané práce, či jak dlouho jeho pracovní poměr trvá).

Výpovědní důvody v § 46 odst. 1 jsou uvedeny pouze druhově, proto ZPr. stanoví podmínku vymezení výpovědního důvodu v konkrétním případě tak, aby jej nebylo možno zaměnit s důvodem jiným. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, výpověď je neplatná. V praxi bude ve většině případů dostatečné vymezení výpovědního důvodu znamenat stručné vylíčení skutečností zakládající ten který zákonný důvod. Tam však, kde je v zákoně v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů [např. v § 46 odst 1

písm. c)] bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu vyžadovat skutkovou konkretizaci bližší.

Jak vyplývá z ustanovení § 44 odst. 2 ZPr., výpovědní důvod nelze dodatečně měnit.

Pro přesné vymezení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele platí přeci jen jedna výjimka. Jedná se o výpověď z vedlejšího pracovního poměru (§ 70b), kdy zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru, pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle, dovodit v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď.

Pro výklad projevu vůle použijeme společných ustanovení o právních úkonech (§ 240 ZPr. a násl.), kde z § 240 odst.3 vyplývá, že příslušný projev vůle se vykládá tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití.⁶ Je třeba vycházet z toho zda vzhledem k okolnostem za kterých k výpovědi ze strany zaměstnavatele došlo, muselo jejímu adresátovi být zřejmé, který výpovědní důvod zaměstnavatel uplatňuje – jinými slovy – právní kvalifikace výpovědního důvodu zaměstnavatelem ve výpovědi není sama o sobě významná; rozhodující je skutkové vylíčení použitého výpovědního důvodu.⁷ V případě sporu o jaký výpovědní důvod se jedná, má poslední slovo soud, který jej určí.

⁶ Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji

Sou R NS sv. 12 – C 882

⁷ Není rozhodující jak zaměstnavatel důvod k výpovědi právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn). Při posouzení, z kterého důvodu uvedených v ustanovení § 46/1 zák. práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná.

Sou R NS sv. 9 – C 683; SJ 11/99

2.1.2.1.1 Výpověď z „organizačních důvodů“ – § 46 odst. 1 písm. a)-c)

Výpovědní důvody v § 46 odst. 1 písm. a)-c) jsou nazývány jako důvody organizační. Je důležité, aby o organizační změně bylo rozhodnuto před dáním výpovědi a aby po jejím provedení bylo zcela jasné, že zaměstnavatel nebude mít možnost zaměstnance zaměstnávat nebo že se zaměstnanec stane nadbytečným. Při jejich použití ve výpovědi vzniká zaměstnanci nárok na odstupné upravený ustanoveními § 60a – 60c zákoníku práce.

Ust. § 46 odst. 1 písm. a). **Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ruší-li se on nebo jeho část⁸,**

a to jen takovému zaměstnanci, který konal práci v zrušené části zaměstnavatele. Přestěhování provozovny či rozšíření sortimentu, jak uvádí judikatura, není zrušením ani přemístěním organizace a tudíž výpovědním důvodem. V případě zrušení Fyzické osoby jako zaměstnavatele je toto ustanovení poměrně problematické. Zrušení se u Fyzické osoby musí chápat tak, že dochází ke zrušení pracoviště, na kterém zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval. Do jisté míry je v souvislosti s tímto důvodem negativně vnímána skutečnost, že v ZPr. chybí vymezení vztahu § 46 odst. 1 písm. a) k § 251 odst. 1, kdy při zrušení zaměstnavatele rozdělením, dochází způsobem uvedeným v tomto ustanovení k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V tomto případě je nutno přijmout výkladovou tezi, že se o výpovědní důvod nejedná.

Zaměstnavatel tímto ztrácí nejen právní, ale i faktickou možnost dále zaměstnávat své zaměstnance. Pracovní poměr je třeba ukončit do dne zrušení či přemístění zaměstnavatele, tedy tak, aby do tohoto dne uplynuly řádné výpovědní doby. V tomto případě neplatí tzv. nabídková povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 ZPr. (viz níže).

⁸ Částí organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace (§ 9 odst. 3 zák. práce)

Ust. § 46 odst. 1 písm. b). **Situace, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje.**

Příčemž převod na jiného zaměstnavatele nemůže být výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele - viz § 249 odst. 2 ZPr. V tomto případě zaměstnavatel nemůže zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Nesouhlasí-li zaměstnanec se změnou pracovní smlouvy co se týče místa výkonu práce, a tato změna by byla v rozporu s původně sjednanou pracovní smlouvou, nemůže jej zaměstnavatel proti jeho vůli dále zaměstnávat. Opět zde neplatí tzv. nabídková povinnost podle § 46 odst. 2.

Ust. § 46 odst. 1 písm. c). **Stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.**

Tzv. nadbytečnost může být početní nebo profesní. Je zdaleka nejfrekventovanějším výpovědním důvodem. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro tento výpovědní důvod, musí být splněny tyto předpoklady:

Za prvé je to samotné rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, nebo jiných organizačních změnách. Rozhodnutí musí být přijato před podáním výpovědi⁹ a zaměstnanec s ním musí být seznámen. Zákoník práce, ani jiné předpisy nestanoví, že by rozhodnutí mělo být přijato v písemné formě nebo patřičným způsobem vyhlášeno či jinak zveřejněno - postačí dojde-li k tomuto seznámení až ve výpovědi z pracovního poměru.

Za druhé je to příčinná souvislost mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance. Tento výpovědní důvod lze použít i v případě, kdy z organizačních důvodů odpadne část pracovní náplně zaměstnance. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel sám, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Soud má v tomto případě pouze možnost zkoumat, zda byly splněny všechny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.¹⁰ Stejně tak

⁹ Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.-

R 54/99

¹⁰ R 90/67

v případném řízení o neplatnosti výpovědi se soud není povinen zabývat otázkou platnosti rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně (ve smyslu § 242 ZPr.) jako otázkou předběžnou, jelikož takové rozhodnutí není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240/1 ZPr, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o jednu z hmotněprávních podmínek pro příslušný právní úkon (výpověď), která sama o sobě není způsobilá přivodit patřičné následky v pracovněprávním vztahu – pouze jako takovou se jí soud zabývá.

Konečně, rozvázání pracovního poměru není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zákon umožňuje zaměstnavatelům, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám

2.1.2.1.2 Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance - § 46 odst. 1 písm. d)

Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který má určité zdravotní obtíže. Zdravotní stav je pro výkon zaměstnání velmi důležitý, proto zákoník práce stanoví jako jeden výpovědní důvod zaměstnancovo pozbytí způsobilosti dále dlouhodobě konat dosavadní práci vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, na základě lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení. Druhý důvod je obdobný – zaměstnanec dosavadní práci nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Úspěšnost použití tohoto výpovědního důvodu závisí zcela na příslušném posudku nebo rozhodnutí lékaře¹¹ či uvedených orgánů. Nutno taktéž připomenout, že posudek nebo rozhodnutí podle § 46 odst. 1 písm. d) jsou administrativními akty, které pokud byly vydány v souladu s právními předpisy, nepodléhají z hlediska svého obsahu přezkoumávání soudem v případném řízení o určení neplatnosti výpovědi (podle § 64 ZPr.). Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance znamenají sice možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele, ale taktéž některé jeho zvláštní povinnosti – především povinnost zajistit zaměstnanci nové zaměstnání.

2.1.2.1.3 Nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance - § 46 odst. 1 písm. e)

Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Spolu s níže uvedenými důvody výpovědi podle písm. f) se tyto důvody týkají chování, které zaměstnavatel není povinen tolerovat.

Nejprve musíme rozlišit předpoklady a požadavky. Předpoklady jsou stanoveny právními předpisy, čímž se rozumí obecně závazné právní předpisy¹² (§ 272 odst. 1),

¹¹Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. d) ZPr. je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilosti vykonávat dosavadní práci. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná)

PR 6/96 s. 290

¹² Předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce mohou mít povahu obligatorní nebo fakultativní. Zpravidla mají povahu obligatorní, což znamená, že musí být vždy splněny. Pokud je zaměstnanec nesplní, zaměstnavatel ho nesmí příslušnou prací zaměstnávat. ...Jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem fakultativně, může zaměstnavatel jejich splnění zaměstnanci prominout. Při prominutí předpokladů není podstatné jakou formou se tak stalo, zda se tak stalo výslovně nebo mlčky. Pokud zaměstnavatel takovýto předpoklad prominul zaměstnanci bez jakékoliv podmínky, nemůže později nesplňování takového předpokladu uplatňovat jako výpovědní důvod.

Op. Cit ad ⁴, str. 64

zatímco požadavky si stanoví sám zaměstnavatel. Je důležité upozornit, že není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů právním předpisem došlo před vznikem pracovního poměru nebo po jeho vzniku.

Pokud tedy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, může mu dát zaměstnavatel výpověď. Většinou jde o případy kdy zaměstnanec v průběhu zaměstnání ztratí předpoklady pro výkon sjednané práce např. tím, že se nepodrobí povinnému přezkoušení, které je podle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění k výkonu určité činnosti, nebo dojde k odebrání tohoto oprávnění. Může nastat i případ, kdy zaměstnanec ujistil zaměstnavatele před nástupem do zaměstnání, že určité předpoklady má, a po nástupu do práce se zjistí, že jeho informace nebyla pravdivá.

Ohledně požadavků, které si zaměstnavatel stanovuje sám, je zaměstnavatel limitován dobrými mravy. Tyto nesmí být šikanózní, zaměstnavatel nesmí zneužívat svého postavení na újmu zaměstnance. Podmínkou je, že nesplnění požadavků pro řádný výkon práce nezpůsobil zaměstnavatel.

Za nesplňování požadavků se považují taktéž neuspokojivé pracovní výsledky, což zákoník práce výslovně stanoví. Pro neuspokojivé pracovní výsledky lze dát výpověď pouze, vyzval-li zaměstnavatel písemně v posledních 12 měsících zaměstnance k jejich odstranění a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil. Zákoník požaduje, aby zaměstnanci byla dána možnost své pracovní výkony zlepšit. Zaměstnavatel by tedy měl ve výzvě určit přiměřenou dobu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Za přiměřenou se lhůta posuzuje v konkrétním případě vzhledem k povaze vykonávané práce, pracovním podmínkám apod.

Z hlediska možnosti výpovědi je poté rozhodující, že nesplňování stanovených požadavků či předpokladů pro výkon sjednané práce, nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu než se organizace rozhodne jej uplatnit. Musí však trvat v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru dána. A je logické, že mohou být použity naráz oba výpovědní důvody.

Neuspokojivé pracovní výsledky nelze zaměňovat s porušováním pracovní kázně! Zaměstnanec jehož pracovní výsledky nejsou uspokojivé jinak dodržuje pracovní kázeň a na druhé straně zaměstnanec, který porušuje pracovní kázeň může mít naopak vynikající pracovní výsledky.

2.1.2.1.4 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování pracovní kázně – § 46 odst. 1 písm. f)

Jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

K rozvázání pracovního poměru může zaměstnavatel přistoupit, pokud jsou u zaměstnance důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (podle § 53), nebo pro závažné porušení pracovní kázně či pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně. V posledním případě má zaměstnavatel povinnost zaměstnance, písemně v době posledních šesti měsíců, na tuto možnost upozornit.

Toto ustanovení patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou – tj. hypotéza není stanovena přímo právním předpisem. Přenechává tak soudu, aby do jisté míry v každém jednotlivém případě hypotézu vymezil sám, podle širokého předem neomezeného okruhu okolností.¹³

Zákoník práce nedefinuje pojem pracovní kázně, je tedy třeba vycházet z toho, že jde o zaviněné porušení povinností, které jsou uloženy zaměstnanci, zejména právními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele a závaznými pokyny vedoucích zaměstnanců podle ustanovení § 73 a 75 ZPr. u vedoucích zaměstnanců i povinnosti uvedené v ustanovení v § 74. *A contrario* - jakékoliv jiné závadné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně.

Judikatura poměrně bohatě rozvádí co porušením pracovní kázně není: Porušením pracovní kázně není pokud zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu sjednanou práci vykonávat a jako takovou ji vykonávat odmítne. Stejně tak není porušením pracovní kázně nedocházení na pracoviště a nedodržování pracovní doby v případě, že byl zaměstnanec odvolán z funkce, která se obsazuje jmenováním a prozatím se nedohodl se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení.

¹³ Sou R NS sv.2 – C 198

Pokud jde o zavinění, použijeme trestní zákon, který pro všechna odvětví práva definuje tento pojem jak ve formě úmyslu, tak nedbalosti.

„Závažné porušení pracovní kázně“ či „soustavné méně závažné porušování pracovní kázně“ ZPr. taktéž nikde nedefinuje. V tomto ohledu se však můžeme opět obrátit na judikaturu.¹⁴ Je třeba vycházet z konkrétní situace, osoby zaměstnance, jeho funkce v době porušení pracovní kázně. O soustavné méně závažné porušení pracovní kázně půjde v případě nejméně tří¹⁵ méně závažných porušení pracovní kázně, pokud je mezi nimi přiměřená časová souvislost. O přiměřené časové souvislosti hovoříme tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně.

Každé porušení pracovní kázně, které nelze podřadit pod závažné porušení, popř. pod porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, je vždy méně závažným porušením pracovní kázně. Další nutnou podmínkou pro výpověď pro méně závažné porušování pracovní kázně je písemné upozornění, v posledních šesti měsících, na možnost výpovědi. Je logické, že písemné upozornění na možnost výpovědi má místo po druhém méně závažném porušení pracovní kázně (v souladu s právní praxí, kdy ta soustavným méně závažným porušováním pracovní kázně rozumí, výše zmíněné, nejméně tři případy takového chování).

Může ovšem nastat případ, kdy povinnosti z pracovněprávního vztahu poruší vedle zaměstnance taktéž zaměstnavatel. V takové situaci může mít porušení právních povinností zaměstnavatelem, v závislosti na jejich příčinném vztahu k vlastnímu porušení pracovní kázně zaměstnancem, význam pouze z hlediska hodnocení jeho intenzity, nikoliv jeho zániku.

Aby byl postih za porušení pracovní kázně (v podobě výpovědi z pracovního poměru) efektivní a splnil i svůj charakter, musí být proveden v určité době. Ust. § 46 odst. 3 stanoví podmínku, že pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může zaměstnavatel dát výpověď ve dvouměsíční subjektivní a jednoroční objektivní lhůtě. Tedy do dvou měsíců poté co se o výpovědním

¹⁴ Při posuzování, zda jsou splněny předpoklady výpovědního důvodu porušení pracovní kázně podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, třeba mít na zřeteli dobu a situaci, v níž k porušení pracovní kázně došlo, i osobu pracovníka a funkci, kterou zastával

R 25/71

¹⁵ O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost

R 52/94

důvodu prokazatelně dozvěděl¹⁶ ¹⁷ (pro porušení pracovní kázně v cizině do dvou měsíců po návratu z ciziny), nejpozději však do jednoho roku poté co výpovědní důvod vznikl.

Je možné, že se příslušné zaměstnancovo jednání stane předmětem šetření jiného orgánu (který není součástí zaměstnavatele ani jeho organizační struktury) a na něm bude také záviset posouzení, zda se jednalo skutečně o zaměstnancovo zaviněné porušení pracovní kázně. Z tohoto důvodu dává ZPr. v § 46 odst. 4 zaměstnanci možnost dát zaměstnanci výpověď ještě do dvou měsíců ode dne kdy se o výsledku šetření dověděl.

Tyto lhůty (rozumí se lhůty podle § 46 odst. 3 a 4) jsou podle ustanovení § 261 odst. 4, zákoníku práce, prekluzivní, tzn. jejich marným uplynutím právo zaměstnavatele dát v konkrétním případě výpověď zaniká.¹⁸

Nutno je také dodat, že na běh subjektivní i objektivní lhůty k výpovědi nemá ustanovení o ochranné době podle § 48 žádný vliv.

2.1.2.2 Nabídková povinnost

Nabídková povinnost je nezbytnou hmotně právní podmínkou platnosti výpovědi. Při žádném z ostatních způsobů skončení pracovního poměru, splnění nabídkové povinnosti jako podmínky pro platné skončení pracovního poměru, nepřipadá v úvahu.¹⁹

¹⁶ Jestliže se zaměstnanec dopustil porušení pracovní kázně společně se svým nadřízeným, nelze dovozovat, že se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl tím, že se o něm dozvěděl tento vedoucí zaměstnanec.

PR 9/96

¹⁷ Pro určení počátku běhu lhůty k výpovědi z pracovního poměru pro porušení pracovní kázně není významné, kdy zaměstnavatel důvod k takové výpovědi zjistil, podstatné je, kdy se zaměstnavatel dověděl, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi pro porušení pracovní kázně.

Sou R NS sv.9 – C 703

¹⁸ Pro charakteristiku těchto lhůt je dobré si ještě uvědomit, že se jedná o lhůty tzv. hmotně právní, což znamená, že daný jednostranný právní úkon musí být ve stanovené lhůtě doručen druhému účastníkovi (adresátovi), nestačí předání k poštovní přepravě.

Galvas M., Gregorová Z. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita Brno, 1997, str 167

¹⁹ Pouze u výpovědi ze strany zaměstnavatele, jako jednostranného způsobu skončení pracovního poměru je na místě zatížit zaměstnavatele další povinností, a to nabídnout zaměstnanci jiné vhodné místo, a jak soudní judikatura uvádí, jde tak svojí povahou o „přímus zaměstnavatele učinit ofertou směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 ZPr.

Věra Bognárová: Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele, Právo a zaměstnání 7-8/2004

Podle § 46 odst. 2 může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu pro který lze pracovní poměr zrušit okamžitě,²⁰ pouze tehdy jestliže nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí přípravě a dále zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něj vhodnou práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce ani v místě jeho bydliště, nebo podrobit se předchozí přípravě pro tuto jinou práci.

Pokud tedy zaměstnavatel v provozovně, která je sjednána jako konkrétní místo výkonu práce či v provozovně v místě bydliště zaměstnance, volné pracovní místo mít nebude, je tím hmotně právní podmínka nabídkové povinnosti splněna.

Za předchozí přípravu, ve světle právní praxe, nelze považovat získávání schopností a kvalifikace náročnými způsoby, např. absolvováním školy apod. Toto musí zaměstnavatel prokázat.²¹

Jinou vhodnou práci lze interpretovat v souladu s § 37 odst. 5 ZPr. – tedy takovou, která odpovídá zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci zaměstnance.

Nemá-li zaměstnavatel možnost nabídnout zaměstnanci místo odpovídající jeho kvalifikaci, protože takové místo není volné, je povinen mu nabídnout pracovní místo, které pokud možno nejlépe odpovídá jeho kvalifikaci, a teprve nemá-li k dispozici ani takové, nabídne zaměstnanci pracovní místo pro které se kvalifikace nevyžaduje. Je pochopitelně na zaměstnanci zda bude nabídky využito. Ze znění § 37 odst. 5 je nutno dovodit, že zaměstnanec musí mít možnost vybrat si i méně kvalifikovanou práci, jestliže bude chtít u zaměstnavatele zůstat. Jedná se tak o absolutní nemožnost zaměstnavatele zaměstnance dále zaměstnávat.²²

Zaměstnanci nemůže být nabídnuto místo ohledně něhož by byl dán jiný výpovědní důvod! V takovém případě by nabídková povinnost byla považována za nesplněnou.

Splnění nabídkové povinnosti podle § 46 odst. 2 není nutné ve výpovědi uvádět. Přezkoumání všech podmínek omezujících výpověď, jež musí být splněny v době

²⁰ Nabídková povinnost se nevztahuje ani na jeden výpovědní důvod uvedený v § 46 odst. 1 písm f) ZPr. Na zaměstnavateli nelze v případě porušování pracovní kázně spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Povinnost zaměstnavatele takovému zaměstnanci učinit nabídku na jiné vhodné místo by účel skončení pracovního poměru z důvodu porušování pracovní kázně zmařila.

²¹ R 51/75

²² S III str. 57-58

výpovědi,^{23 24} bude předmětem soudního přezkumu v rámci žaloby podle § 64 ZPr a na organizaci bude, aby prokázala, že i tyto podmínky při existenci některého z výpovědních důvodů podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) až e) ZPr. byly splněny.²⁵

Je vhodné doplnit, že nabídkovou povinnost zaměstnavatel nemá v případě sjednaného vedlejšího pracovního poměru (§ 70b odst. 2 zákoníku práce).

2.1.2.3 Zajištění nového zaměstnání

Další povinnost pro zaměstnavatele vyplývá z § 47 ZPr. Tuto povinnost upravuje zákoník ve dvou formách. Jedná se jednak o pomoc při hledání nového zaměstnání a dále dokonce povinnost jej zajistit.

V případě výpovědi z organizačních důvodů a z důvodů zdravotních [§ 46 odst. 1 písm. a) až d)] na straně zaměstnance, které ovšem on nemůže sám svým chováním ovlivnit, má zaměstnavatel povinnost, uloženou mu v § 47/1 ZPr, účinně pomáhat zaměstnanci ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy při získání nového vhodného zaměstnání.

Při pomoci získání nového vhodného zaměstnání zaměstnavatel úzce spolupracuje s příslušným úřadem práce, který je již s předstihem informován o zamýšlených organizačních změnách (§ 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Pokud ovšem zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne zaměstnání, při jehož získání mu zaměstnavatel účinně pomáhal, zaměstnavatelova povinnost další pomoci zaniká. Stejně tak se děje, pokud zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něj vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl.

²³ Zjišťování podmínek uvedených v ustanovení § 46 odst. 2 ZPr. se děje vždy podle stavu v době výpovědi, přičemž možnost dalšího zaměstnávání se posuzuje jen z hlediska konkrétního pracoviště.

S III str. 130

²⁴ Z hlediska nabídkové povinnosti zaměstnavatele lze tedy považovat za významné jedině, zda zaměstnavatel disponuje volnými pracovními místy v okamžiku, kdy je zaměstnanci dáвана výpověď. Skutečnost, že v době kdy se žalobcová výpověď projednávala na valné hromadě „bylo známo“, že jiný zaměstnanec eventuálně skončí svůj pracovní poměr, není z hledisek vymezených ustanovením § 46 odst. 2 ZPr. významné.

Rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 535/2000

²⁵ Pravda je, že prokázání tvrzení ohledně existence nebo přesněji neexistence volných míst není jednoduchou záležitostí, protože záleží výhradně na tom, jaké důkazy zaměstnavatel nabídne (navrhne) k prokázání svých tvrzení.

Op. cit ad ¹⁹

Poskytnout zvýšenou ochranu určité skupině zaměstnanců (§47/2) – tedy povinnost zajistit práci má zaměstnavatel v případě výpovědi dané z důvodů nadbytečnosti osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let, nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem, při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby. Tito zaměstnanci zpravidla obtížně získávají nové zaměstnání, i když ke skončení pracovního poměru došlo vlivem organizačních změn či ze zdravotních důvodů bez jejich viny. V těchto případech končí výpovědní doba teprve tehdy, až zaměstnavatel svou povinnost splní, nedohodne-li se se zaměstnancem jinak.

Nesplnění této povinnosti nezpochybňuje platnost výpovědi (jako např. nesplnění nabídkové povinnosti), má pouze vliv na běh výpovědní doby.

I pro zánik povinnosti zajištění nové vhodné práce platí podmínka jejího splnění či zaměstnancova odmítnutí zajištěného zaměstnání nebo jeho neochota přejít (bez vážných důvodů) na jinou vhodnou práci.

Ani v tomto případě zaměstnavatel tuto povinnost nemá, jedná-li se o vedlejší pracovní poměr (§ 70b/2 ZPr.).

2.1.2.4 Zákaz výpovědi

V určitých případech, kdy zaměstnavatel by mohl dát jinak opodstatněnou výpověď, je třeba zajistit zaměstnanci takovou ochranu, která ho zabezpečí před nepříznivými důsledky náhlé změny sociální situace, jež by takovým rozvázáním pracovního poměru nastala. Jedná se především o zaměstnance, který se bez vlastního zavinění ocitá v obtížném životním postavení (např. praktická nemožnost získání nového zaměstnání apod.), jen na základě nepřiměřené tvrdosti ustanovení § 46 zákoníku práce o možnosti jednostranného zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Zákoník práce užívá v této souvislosti pojem **ochranná doba**. Je třeba zdůraznit, že se tato ochrana týká pouze výpovědi ze strany zaměstnavatele a nelze ji vztáhnout na ostatní způsoby rozvázání ani skončení pracovního poměru²⁶. Pokud dá zaměstnanec

²⁶ Ťarchavosť pracovničky v čase uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je dovodim neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovničky, ktorá o svojej Ťarchavosti v tom čase nevedela.

výpověď sám, či pracovní poměr skončí dohodou nebo je ukončen ve zkušební době, či uplynutím doby u pracovního poměru na dobu určitou, žádná ochranná doba neplatí.

Rozvázání pracovního poměru v ochranné době je právně neúčinné bez ohledu na to, zda zaměstnavatel popř. zaměstnanec věděl nebo mohl vědět, o tom, že ochranná doba již začala běžet. Rozhodující je objektivní skutečnost, nikoli vědomost o ní (např. se může stát, že zaměstnankyni je doručena výpověď v době, kdy je těhotná, ale ani ona, ani zaměstnavatel o této skutečnosti neví²⁷).

V běžné praxi taktéž často dochází k tomu, že již byla dána výpověď, započala běžet výpovědní doba a teprve poté nastala situace zakládající zákaz výpovědi. Výpověď je tedy platná, ale v takovém případě podle § 48/2 se ochranná doba, byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že výpovědní doba by měla uplynout v této době, do výpovědní doby nezapočítává. K nezapočítávání ochranné doby a stavení výpovědní doby dochází jen za okolnosti, že ochranná doba výpovědní dobu přesáhne. Pokud by ochranná doba skončila dříve než doba výpovědní nebo zároveň s ní, neměla by ochranná doba na skončení pracovního poměru vliv. Tak tomu je i v situaci, kdy ve výpovědní době nastalo více ochranných dob. Pracovní poměr je prodloužován jen o poslední z nich, která výpovědní dobu přesáhne (nedochází k jejich sčítání). Pracovní poměr skončí teprve uplynutím části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Jinými slovy po skončení ochranné doby „doběhne“ výpovědní doba, jejíž část již uplynula před začátkem ochranné doby.

Vzhledem k tomu, že ochranná doba může být poměrně dlouhá a zaměstnanec na ní nemusí mít zájem, zákoník stanoví, že zaměstnanec může prohlásit, že na prodloužení výpovědní doby (právě o ochrannou dobu) netrvá.

Zaměstnavatel nesmí dát podle ustanovení **§ 48 odst. 1** zákoníku práce zaměstnanci výpověď v ochranné době v těchto případech:

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, mimo případů, kdy si zaměstnanec tuto neschopnost vyvolal úmyslně nebo si ji způsobil v opilosti a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění

²⁷ Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v době, kedy pracovníčka je tehotná, je právně neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve pracovníčky vedel.

tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování;

- b) v době, kdy je zaměstnanec povolán ke službě v ozbrojených silách nebo výkonu civilní služby; ochranná doba začíná v těchto případech ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz nebo kdy byla uveřejněna vyhláška s hromadným povolávacím rozkazem, až do uplynutí dvou týdnů po propuštění z takové služby;
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn k výkonu veřejné funkce;
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou²⁸;
- e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci;

2.1.2.5 Vyloučení zákazu výpovědi

Výše uvedená omezení pro dání výpovědi však pro zaměstnavatele neplatí jednak u výpovědi z vedlejšího pracovního poměru (ustanovení § 70b odst. 2 zákoníku práce), ale i v dalších případech § 49. Jedná se o ty případy kdy by další zaměstnávání zaměstnance bylo jen obtížně uskutečnitelné, či pokud by tento zákaz zaměstnance neodůvodněně chránil a požadovat jeho další zaměstnání by po zaměstnavateli nebylo spravedlivé. Zákaz výpovědi se proto nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- pro organizační změny uvedené v § 46 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce; pokud se zaměstnavatel ruší nebo přemísťuje, je zcela logické, že již nemůže zaměstnávat žádné zaměstnance (přínejmenším ne na původním sjednaném místě).
- z důvodu pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené (ust. § 157/1 ZPr) nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou

²⁸ V případě rodičovské dovolené nemusí jít vždy o vlastní dítě zaměstnankyně nebo zaměstnance, ale i o dítě osvojené, v pěstounské péči, svěřené do výchovy na základě soudního rozhodnutí nebo dítě, o které zaměstnankyně (zaměstnanec) fakticky trvale pečuje.

(rodičovskou dovolenou); zákoník práce na tomto místě zajišťuje stejným způsobem muže a ženy v době čerpání mateřské resp. rodičovské dovolené, do doby po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou ve smyslu ustanovení § 157 ZPr – tedy po dobu 28, resp. 37 týdnů a zajišťuje jim v této době trvání pracovního poměru;

- pro jiné porušení pracovní kázně [§ 46 odst. 1 písm f)]; pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnankyni anebo zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky²⁹; je třeba dodat, že v době péče do tří let věku dítěte je u žen zpravidla obsažena i doba mateřské i rodičovské dovolené.

Aby výčet všech zaměstnavatelových povinností v souvislosti s výpovědí dávanou zaměstnanci byl úplný, je třeba dodat, že zvláštní oznamovací povinnost náleží zaměstnavateli, podle § 164 zákoníku práce, v případě výpovědi (obdobně jako u dohody o rozvázání pracovního poměru) dávané mladistvému, a naposledy je to zvláštní projednací povinnost výpovědi s odborovým orgánem podle § 59 ZPr. (o ní viz níže – kapitola Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru).

2.1.2.6 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec má při výpovědi z pracovního poměru podstatně jednodušší pozici než zaměstnavatel, protože podle § 51 zákoníku práce může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Určité náležitosti přesto zaměstnancova výpověď splňovat musí.

Především z jejího obsahu musí vyplývat, že jde o výpověď a nikoli např. návrh na dohodu o skončení pracovního poměru.³⁰ Dále musí mít písemnou formu, obsahovat podpis zaměstnance (i když toto žádný právní předpis nestanoví) a být řádně doručena

²⁹ Trvalá péče o dítě se vykládá v souladu s právní úpravou v zákoně o rodině tak, že zaměstnanec má dítě ve své péči v rámci rodičovské zodpovědnosti a není tedy podmíněna rodičovskou dovolenou. Nemusí se tedy jednat o zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří jsou s dítětem doma a čerpají rodičovskou dovolenou. S takto postavenou širší mírou ochrany zaměstnance lze spíše souhlasit, neboť právní úprava nechrání pouze osobu, která je s dítětem doma, nýbrž i zaměstnance, který svým výkonem práce pečuje o dítě tím způsobem, že zajišťuje příjem sloužící k uspokojování životních potřeb dítěte

Petr Hůrka: K zákazu výpovědi a ochranné době, Právo a zaměstnání 7-8/2003

³⁰ ...text „dávám výpověď dohodou“ je nesmysl, neboť výpověď a návrh dohody jsou dva různé právní úkony.

Jaroslav Jakubka: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, 2. aktualizované vydání, GRADA Publishing 2000, str. 51

druhému účastníku. Na základě výpovědi dané zaměstnancem končí pracovní poměr vždy uplynutím dvouměsíční výpovědní doby.

2.1.2.7 Hromadné propouštění

Úprava, která je zakotvená v § 52 zákoníku práce je odrazem jedné z mnoha harmonizačních novel našeho vnitrostátního práva s právem Evropských společenství (byť velmi významné novely č. 155/2000 Sb.). Jak již samotný název napovídá, zaměřuje se na procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při hromadném propouštění.

Smyslem této právní úpravy je nejen zvýšit ochranu těchto zaměstnanců, ale i umožnit odpovídající řešení nastalé situace po propuštění a co nejvíce zmírnit nepříznivé sociální důsledky, nejen u daného zaměstnavatele, ale i v regionu, a to tak, aby nebylo zasahováno do svobody zaměstnavatelů rozhodnout o organizačních změnách.

Pojem hromadného propouštění je v § 52 odst. 1 definován (v souladu se směrnicí Rady ES č. 75/129 EEC o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost ve znění směrnice Rady ES č. 92/56 EEC) jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů, tj. za sebou jdoucích, na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce (tzv. organizačních důvodů). V písmenech a) až c) § 52/1 je uveden počet propouštěných, který se řídí velikostí zaměstnavatele (resp. počtem jeho zaměstnanců), tak aby se mohlo jednat o hromadné propouštění.³¹ Činí nejméně:

- a) 10 propouštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců

Pokud dojde v období 30 kalendářních dnů ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů alespoň u pěti zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených výše i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z týchž důvodů, ovšem dohodou. Toto ustanovení stírá rozdíly mezi zaměstnanci jejichž pracovní poměr skončil

³¹ Zákoník práce neuvádí, jak bude (tj. např. k jakému datu) počet zaměstnanců zaměstnavatele zjišťován. Zřejmě se bude jednat o průměrný počet zaměstnanců v rozhodujícím období 30 kalendářních dnů

Op cit ad ²⁸, str. 175

(ve stejné době) na základě dohody a těmi jejichž pracovní poměr skončil výpovědí. Důsledky obou rozvázání budou stejné. Tímto se také předchází snahám zaměstnavatelů obejít ustanovení § 52 uzavřením dohod se zaměstnanci, jimž by tak jako tak byl nucen dát výpověď z organizačních důvodů.

Je také vhodné poznamenat, že do stanoveného počtu zaměstnanců se započítávají také ti, se kterými byl uzavřen vedlejší pracovní poměr (samozřejmě za předpokladu, že k rozvázání tohoto pracovního poměru dojde z podnětu zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů).

Zákoník práce, v souvislosti s hromadným propuštěním, dále ukládá zaměstnavateli povinnosti informačního charakteru. Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců. Na ni navazuje povinnost projednat s nimi, za účelem dosažení shody, zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance a to především jejich novým zařazením na jiných pracovištích zaměstnavatele. Konečně, před zahájením řízení musí zaměstnavatel poskytnout odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců potřebné podklady, tak aby se na jednání měly možnost řádně připravit. Obsah jednání je v zákoníku práce uveden demonstrativně, není vyloučeno jej rozšířit v rámci podmínek konkrétního zaměstnavatele. Účelem je pak dosažení shody o připravovaných organizačních opatřeních. Případná neshoda ovšem nemá za následek neplatnost výpovědí daných zaměstnavatelem ani dohod o rozvázání pracovního poměru. Ani nedodržení třicetidenní lhůty pro informování, popřípadě neinformování odborového orgánu (rady zaměstnanců) vůbec, není s to ovlivnit platnost provedených právních úkonů. Může mít však za následek, že příslušný úřad práce uloží zaměstnavateli pokutu za porušení povinností stanovených pracovněprávním předpisem.

Současně je zaměstnavatel povinen písemně informovat o svém záměru hromadného propouštění příslušný úřad práce. Jemu je povinen sdělit zejména důvody vedoucí ho k hromadnému propouštění, informace o celkovém počtu a struktuře zaměstnanců jichž se mají tato opatření týkat apod. Jedno vyhotovení této informace pro úřad práce je zaměstnavatel povinen doručit též odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců.

Rozhodl-li se zaměstnavatel skutečně propustit takový počet zaměstnanců, že se jedná o hromadné propouštění, zákoník práce mu v § 52 odst. 4 ukládá další povinnost –

a to prokazatelně doručit³² příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců. Aby se mohl úřad práce dostatečně připravit na nastávající situaci, je zaměstnavatel povinen uvést celkový počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká (zcela konkrétně – např. jde o 12 zámečnicků a 6 soustružníků). Jedno vyhotovení zprávy je opět zaměstnavatel povinen doručit příslušnému odborovému orgánu (radě zaměstnanců).

Zaměstnavatel na kterého byl prohlášen konkurz, je povinen doručit příslušnému úřadu práce shora uvedenou zprávu jen na žádost tohoto úřadu.

V souladu s ustanovením § 52 odst. 5 ZPr., pro případ, že u zaměstnavatele nepůsobí příslušný odborový orgán ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit výše uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

Jak již bylo naznačeno výše, zákoník práce stanoví při hromadném propouštění zaměstnanců výjimku z běhu výpovědní doby podle § 45. V § 52 odst. 6 se uvádí, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 52 odst. 4 (o rozhodnutí o hromadném propouštění) příslušnému úřadu práce. V případě, že by k takovému prodloužení mohlo dojít, může zaměstnanec prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá a pracovní poměr skončí obvyklým způsobem (uplynutím výpovědní doby). Prodloužení výpovědní doby se nevztahuje na hromadné propouštění za předpokladu, že je na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání.

Poslední povinností zaměstnavatele je oznámit zaměstnanci, tedy každému z hromadně propouštěných zaměstnanců, den doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce. Zaměstnanec totiž musí mít možnost zjistit zda má nárok na prodloužení

³² Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen písemnou zprávu příslušnému úřadu práce „prokazatelně doručit“, avšak nestanoví způsob tohoto doručení. Pokud jde o doručení zprávy příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců, hovoří zákoník práce pouze o „doručení“. Nepochybně však vždy bude mít zaměstnavatel povinnost prokázat, že zákonnou povinnost splnil, a proto se ve všech případech, kdy je zaměstnavateli uložena povinnost doručit nějakou písemnost, bude jednat o doručení prokazatelné. Zákoník práce způsob doručení nestanoví. Pokud jde však o kontakt s příslušným úřadem práce, bude jistě vhodné použít služeb držitele poštovní licence a poslat písemnost buď doporučeně, nebo raději doporučeně s doručenkou. Je též možné, aby ji vyslaný zaměstnanec doručil na základě písemného potvrzení o převzetí. Příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců může zaměstnavatel doručit písemnost na pracovišti tím, že si nechá převzetí písemně potvrdit. Jestliže v těchto případech doručení písemnosti nebude potvrzeno písemně, je možné je prokázat např. svědeckými výpověďmi zaměstnanců nebo jiných fyzických osob, které byly při předávání písemnosti přítomny.

Věra Štangová: Institut hromadného propouštění v českém právu, Právo a zaměstnání 4/2002

výpovědní doby. Pokud tuto povinnost zaměstnavatel nesplní, vystavuje se tím jednak možnosti uložení pokuty ze strany úřadu práce pro nesplnění pracovněprávní povinnosti a taktéž žaloby na náhradu případné škody vzniklé zaměstnanci v příčinné souvislosti se zaměstnavatelovým opomenutím.

2.1.3 Okamžité zrušení

Okamžité zrušení je výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru, který se uplatní jen v případě mimořádných situací, kdy by po druhém účastníkovi bylo nespravedlivé požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. Výjimečnost tohoto způsobu skončení pracovního poměru spočívá především v tom, že jeho právní účinky nastávají okamžitě (neběží žádná výpovědní doba), což pro subjekt vůči němuž právní úkon směřuje, znamená podstatný a neočekávaný zásah do jeho původního právního postavení. Vzhledem k tomuto charakteru je jeho použití vázáno na splnění přísných hmotně právních podmínek, taxativně stanovených v zákoníku práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru (v praxi běžně nazývané jako „výpověď na hodinu“ popřípadě jako „padák“) můžeme definovat jako jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku pracovního poměru.

Může jej učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel bez ohledu na vůli toho subjektu vůči němuž směřuje. Pracovní poměr končí okamžitě, účinky okamžitého zrušení jsou vázány pouze na doručení písemného projevu vůle, nejsou časově posunuty až po uplynutí určité doby, jako např. u výpovědi.

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru se nachází v ustanoveních § 53 až 55 zákoníku práce. Zatímco ustanovení § 53 upravuje důvody a způsob okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, § 54 obsahuje podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Ustanovení § 55 představuje tzv. společné ustanovení pro okamžité zrušení jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem – stanoví obecné náležitosti, které musí být splněny.

Aby okamžité zrušení bylo platné, právní úprava uvedená v § 55 zákoníku práce vyžaduje splnění následujícího:

- i. **okamžité zrušení pracovního poměru musí být zaměstnavatelem i zaměstnancem provedeno v písemné formě³³** – pod sankcí neplatnosti podle § 242 odst. 2 – nedodržení písemné formy má za následek neplatnost tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru
- ii. **v okamžitém zrušení pracovního poměru musí být skutkově vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným; takto uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn** – Důvodnost okamžitého zrušení pracovního poměru znamená, že jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr jen z důvodu, který je taxativně stanoven v zákoníku práce (§ 53 pro zaměstnavatele a § 54 pro zaměstnance). Vzhledem ke kogentnímu charakteru těchto ustanovení, zrušení z jiných důvodů, byť by byly stanoveny např. v pracovní či kolektivní smlouvě, nepřichází v úvahu.

Je dobré zdůraznit, že o uvedení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru (stejně tak i k zákazu jeho změny) platí stejné zásady jako při výpovědi. To znamená, že je třeba aby zákonný důvod, který účastník použil, byl konkretizován alespoň do té míry, aby z okolností případu, a v mezích přípustného výkladu projevu vůle podle § 240 zákoníku práce, mohlo být druhému účastníkovi zřejmé, proč je s ním okamžitě rušen pracovní poměr, popřípadě jaké další právní důsledky z toho vyplývají.³⁴ Neuvedení důvodu shora naznačeným způsobem bude mít za následek neplatnost tohoto právního úkonu (stejně jako v případě římská jedna).

- iii. **okamžité zrušení pracovního poměru musí být ve stanovené lhůtě doručeno druhému účastníku** – Okamžik doručení tohoto právního úkonu je mimořádně důležitý. Jednak se doručením stává perfektním a platným a

³³ Listina o okamžitém zrušení pracovního poměru musí obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu (statutárního orgánu nebo jiné oprávněné osoby), který pracovní poměr okamžitě zrušuje, popřípadě jeho zmocněnce. Nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je okamžité zrušení pracovního poměru v ní obsažené neplatné.

SJ 5/97

³⁴ ...Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo doplňovat vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.

...K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není vždy potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem pracovní poměr zrušen.

Sou R NS sv. 13 – C 941

zároveň se na tento okamžik váží bezprostředně právní účinky. Pro doručení písemnosti zaměstnavatele týkající se okamžitého zrušení platí postup uvedený v § 266a zákoníku práce (o něm viz výše u výpovědi z pracovního poměru).

Lhůty jsou opět upraveny zvlášť pro zaměstnavatele - v § 53 odst. 2 a zvlášť pro zaměstnance - v § 54 odst. 2. Zaměstnavatel nebo zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl³⁵, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne kdy tento důvod vznikl. Jedná se o tzv. hmotněprávní lhůty, nebo-li lhůty na doručení, okamžité zrušení pracovního poměru musí být doručeno druhému účastníkovi nejpozději v poslední den lhůty. Obdobně jako lhůty v § 46 odst. 3 a 4 mají prekluzivní charakter, jejich marným uplynutím, právo zaměstnance či zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr, z daného konkrétního důvodu, zaniká. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené doby, přihlédne soud k takovému zániku práva, i když to účastník nenamítne (*ex officio*) - § 261 odst. 4.

Zákoník práce, v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, na rozdíl od výpovědi, nestanoví nic o možnosti jeho odvolání. Odvolání tohoto právního úkonu by ani nebylo praktické. Pokud je totiž perfektní (učiněno bez vad), má jeho doručení okamžitý účinek a pracovní poměr končí – nastal již předpokládaný následek. Neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru se však lze domoci prostřednictvím žaloby podle § 64 zákoníku práce.

2.1.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením pouze tehdy, jsou-li naplněny důvody uvedené v § 54 odst. 1 zákoníku práce. Je třeba upozornit, že nejde o právní povinnost, zaměstnavatel tak učinit nemusí.

³⁵ Měsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 53 odst. 2, věta první zák. práce nezačíná běžet až ode dne, kdy organizace důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zjistila, ale již ode dne, kdy získala vědomost (dozvěděla se), že se pracovník dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je:

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li 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

Za takového stavu jistě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, lépe řečeno čekal nejméně rok (šest měsíců), než se vrátí z výkonu trestu nepodmíněného odnětí svobody.

Zaměstnanec musí být odsouzen³⁶ pro úmyslný trestný čin, tedy nikoli nedbalostní, a to ani v případě, že za takový nedbalostní trestný čin mu byl uložen trest odnětí svobody přesahující jeden rok, resp. šest měsíců. Stejně tak není důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru pokud soud uloží trest kratší nebo jiný. Případné pozdější zrušení pravomocného rozsudku nemá na platnost tohoto právního úkonu žádný vliv³⁷.

b) porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem

Toto ustanovení patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou – tj. hypotéza není stanovena přímo právním předpisem. Přenechává tak soudu, aby do jisté míry v každém jednotlivém případě hypotézu vymezil sám, podle širokého předem neomezeného okruhu okolností.³⁸

Zákoník práce „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“ nedefinuje. Stejně jako u závažného porušení pracovní kázně nebo opakovaného méně závažného porušování pracovní kázně [výpovědní důvody podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f)] je proto třeba vycházet z konkrétní situace každého případu, zejména z doby a okolností, za

³⁶ Je nutno zdůraznit, že zaměstnanec již byl pravomocně odsouzen, tedy rozsudek již nabyl právní moci. ...Ustanovení zákoníku práce o okamžitém zrušení nelze aplikovat tehdy, kdy existuje pouze podezření, že zaměstnanec spáchal trestný čin, ani tehdy, byl-li zaměstnanec vzat do vazby.

Věra Štangová, Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 1/2004

³⁷ Důsledek zásady, že právní úkon (zrušovací projev) je třeba posuzovat podle stavu v době, kdy byl vůči adresátovi učiněn (kdy došlo ke zrušovacímu projevu), se projevuje v případě okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce v tom, že dodatečné zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení rozhodnutím Nejvyššího soudu o stížnosti pro porušení zákona a následné zproštění pracovníka nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž došlo v době pravomoci původního rozsudku ve lhůtě podle ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce.

S III s. 42

³⁸ Sou R NS sv.2 – C 164

kterých k němu došlo, z osoby zaměstnance, např. zda již v minulosti porušil pracovní kázeň apod. Jisté je, že porušení pracovní kázně musí být vysoké intenzity.^{39 40} K obsahu pojmu pracovní kázeň a jejímu porušování – viz výše u výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. f).

Pro lhůtu k okamžitému zrušení pracovního poměru platí to co bylo řečeno shora u obecných podmínek tohoto právního úkonu, s tím dodatkem, že o počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4 - porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň v cizině počítá se běh subjektivní lhůty (tj. počítané od prokazatelné vědomosti zaměstnavatele) od návratu zaměstnance z ciziny. Není podstatné, že se zaměstnavatel dověděl o důvodu dříve; stane-li se v průběhu měsíční lhůty jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, lze okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

V souladu s judikaturou⁴¹ není vyloučeno, aby k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo i po doručení výpovědi, případně v průběhu výpovědní doby.⁴² Měnit právní úkon okamžitého zrušení pracovního poměru na výpověď zásadně nelze. Jestliže například zaměstnavatel zmešká lhůtu pro platné okamžité zrušení pracovního poměru, nelze tento projev vůle dodatečně prohlásit za výpověď. Zaměstnavatel však může (pokud dodrží podmínky výpovědi) z téhož důvodu dát novým právním úkonem výpověď.⁴³

³⁹ Jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, představují dva zcela samostatné a spolu nesouvisějící důvody skončení pracovního poměru; z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) ZPr.

Sou R NS sv. 10 – C 734

⁴⁰ Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.

Sou R NS sv. 19 – C 1341

⁴¹ Není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi podle § 46 odst. 1 zák. práce popř. v průběhu výpovědní lhůty (dnes doby).

R 67/68

⁴² Op. cit ad ⁴, str. 69

⁴³ Op cit ad ³⁰, str. 57

Zaměstnavatel, i když jsou splněny všechny hmotně právní podmínky, nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr vždy. Zákoník práce tak chrání určitou skupinu zaměstnanců, jichž by se takovýto způsob rozvázání pracovního poměru dotkl nejcitelněji, vzhledem k složité zdravotní, resp. sociální situaci.

Jak vyplývá z ustanovení § 53 odst. 3, zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo se zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Ochranu absolutní má však zaměstnankyně na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1) a zaměstnanec v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – jim nemůže zaměstnavatel z důvodů pro okamžité zrušení dát ani výpověď. Nutno podotknout, že § 53 odst. 3 se nepoužije v případě vedlejšího pracovního poměru (§ 70b odst. 2).

Speciální povinnost stanoví zákoník práce zaměstnavateli v § 164. Jedná se o povinnost zaměstnavatele spolupracovat se zákonným zástupcem mladistvého. V případě skončení pracovního poměru okamžitým zrušením, musí dát zaměstnavatel tuto skutečnost zákonnému zástupci mladistvého na vědomí. Jde především o to, aby byl informován o důležitém zásahu do života mladistvého.

Poslední povinností je pak zvláštní projednací povinnost okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovým orgánem podle § 59 zákoníku práce (o ní viz níže – kapitola Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru).

2.1.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zákoník práce dává i zaměstnanci možnost okamžitě zrušit pracovní poměr, a to opět v taxativně stanovených případech, od nichž se není možno nijak odchýlit. Obdobně jako u zaměstnavatele se jedná o dvě situace, kdy se zaměstnanec dostává do neúnosného postavení a jediným řešením je okamžité rozvázání pracovního poměru.

V ustanovení § 54 odst. 1 jsou stanoveny tyto podmínky:

a) zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodl v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci

Není rozhodující objektivní zdravotní stav, či jen doporučení lékaře. Zdravotní stav a nevhodnost dosavadního zaměstnání musí být stanoveny kvalifikovaným způsobem. Je proto stanovena nutnost lékařského posudku⁴⁴ obdobně jako u výpovědi z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu [§ 46 odst. 1 písm. d) ZPr.] – na výklad o něm lze tedy odkázat výše. Je však třeba si uvědomit, že vedle implicitně zahrnuté zdravotní nezpůsobilosti se v případě okamžitého zrušení pracovního poměru vyžaduje nemožnost konat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví.

Z toho, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr až po uplynutí 15 dnů⁴⁵ ode dne předložení lékařského posudku nelze dovodit, že je po tyto dny povinen vykonávat dosavadní práci. Po doručení lékařského posudku má zaměstnavatel totiž povinnost, uloženou mu § 37 odst. 1 písm. a) ZPr., převést zaměstnance na jinou práci. Neučiní-li tak, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 137 odst. 1 ZPr.).

Konečně, zaměstnanec může použít tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru pouze do té doby, pokud vážné ohrožení jeho zdraví trvá. Dojde-li ke zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, či ke změně pracovních podmínek na původním pracovišti tak, že odpovídají požadavkům vhodné práce pro zaměstnance a nedochází již k vážnému ohrožení na zdraví, tento důvod již nelze použít.

b) zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti

Zákoník práce v tomto ustanovení mzdu a náhradu mzdy blíže nespecifikuje, to znamená, že se jedná o každou splatnou mzdu, náhradu mzdy i jejich část. Mzdu je třeba chápat jako protiplnění zaměstnavatele za plnění zaměstnance v podobě výkonu práce určité hodnoty. Termín náhrada mzdy je chápán jako plnění peněžité hodnoty

⁴⁴ K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podľa ustanovenia § 54 odst. 1 zák. práce [dnes § 54 odst. 1 písm. a)] je potrebné, aby v čase, keď pracovník zruší pracovný pomer, bolo už lekárske posudkom...zistené, že doterajšiu prácu nemože vykonávať. Skutočnosť, že pracovník zo zdravotných dôvodov nemože vykonávať doterajšiu prácu, sama o sebe nestačí.

S IV s. 941

⁴⁵ Uvedená 15denní lhůta je minimální lhůta, kterou zaměstnavatel má ke splnění své povinnosti. Není však vyloučeno, aby zaměstnanec svého práva okamžitě zrušit pracovní poměr při nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele po uplynutí zákonem stanovené lhůty ihned nevyužil, a to i tehdy, snaží-li se zaměstnavatel vytvořit co nejrychleji podmínky pro převedení zaměstnance.

Op cit ad ³⁰, str. 58

zaměstnavatelem zaměstnanci za dobu, kdy zaměstnanec nepracoval z důvodů zákonem uznaných a při nichž zaměstnanci právní předpis náhradu mzdy přiznává.

Splatnost mzdy nastává pozadu za měsíční období, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak. Zaměstnanec však uspěje s uplatněním tohoto důvodu pouze tehdy, jde-li o nevyplacení podstatné části mzdy či náhrady mzdy.⁴⁶

Patnáctidenní lhůta stanovená zákoníkem práce začíná běžet teprve po uplynutí doby splatnosti mzdy. Po jejím marném uplynutí je důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru perfektní. Okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy by teoreticky bylo možno zrušit i poté co by zaměstnavatel, který je v prodlení s výplatou, příslušnou mzdu vyplatil (např. až po 20 dnech). I poté, by zaměstnanec okamžitě pracovní poměr zrušit mohl. Zákoník práce v žádném ze svých ustanovení nepodmiňuje platnost okamžitého zrušení pracovního poměru tím, že by k němu zaměstnanec mohl přistoupit pouze do doby, než mu bude zaměstnavatelem mzda vyplacena. Opačný postoj by byl v rozporu i se smyslem a chápáním tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru jako adekvátní obrany zaměstnance proti porušení elementární povinnosti zaměstnavatele a obrany před nepříznivými dopady (ekonomickými i sociálními) v souvislosti s nevyplacením mzdy.⁴⁷

2.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zvláštním, rychlým a snadným způsobem rozvázání pracovního poměru. Vyplývá již ze samotného charakteru zkušební doby. Účelem zkušební doby je umožnit zaměstnavateli i zaměstnanci aby si ověřili, zda dohodnutý pracovní poměr odpovídá jejich představám. Zaměstnanci aby si ověřil, zda

⁴⁶ V otázce posuzování zda lze okamžitě zrušit pracovní poměr i v případě výplaty pouhé části mzdy judikatura i odborné komentáře mlčí. V právní praxi se lze setkat s různými názory, které posuzují tuto otázku odlišně, od stanovisek, že důvod k okamžitému zrušení je dán vždy, když mzdový nárok zaměstnance není vyplacen nejen včas, ale i zcela řádně, po formulaci pravidla, které v sobě zahrnuje ekonomicko-sociální účel mzdy – a to – pokud je zaměstnanci vyplacena mzda v částce nepřesahující částku životního minima pro něj platnou v okamžiku jeho mzdového nároku, nesplnila mzda svou funkci a tak je dán i důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru; v opačném případě (tedy přesahuje-li částka výše životního minima zaměstnance) nikoli (viz Radek Havran: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002).

Dle mého názoru v případě sporu o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru je nutné, aby soud aplikoval jediné možné pravidlo posuzování a sice to, že je nutné oprávněnost okamžitého zrušení pracovního poměru posuzovat podle okolností v každém konkrétním případě individuálně. (pozn. autora)

⁴⁷ Radek Havran: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002

sjednaný druh práce odpovídá jeho schopnostem, zaměstnavateli, zda zaměstnanec splňuje všechny požadavky, které od něj očekává.

Exkurz: zkušební doba

Zkušební dobu podle § 31 zákoníku práce lze sjednat u hlavního i vedlejšího pracovního poměru sjednaného na dobu určitou i neurčitou. Maximální délka zkušební doby je stanovena na tři měsíce, ovšem lze si dohodnout i dobu kratší. Takto stanovenou dobu již nelze dodatečně prodlužovat. Musí být sjednána v pracovní smlouvě, v písemné formě (na základě § 242 odst. 2 ZPr. pod sankcí neplatnosti).

Aby mohl být naplněn účel zkušební doby, je mu přizpůsobena i možnost rozvázání pracovního poměru, které je, na rozdíl od předchozích právních úkonů, způsobem velmi jednoduchým, bez přísných formálních pravidel. S tímto je ovšem spojena i velká míra nejistoty účastníků pracovního poměru o tom, zda bude jejich pracovní poměr zachován. Pro omezení této nejistoty musí i zrušení pracovního poměru ve zkušební době zachovávat určité náležitosti.

Podle § 58 odst. 1 může ve zkušební době zrušit pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

V souvislosti s písemnou formou není stanovena sankce neplatnosti, tj. nesplnění této podmínky nemá za následek neplatnost tohoto právního úkonu (§ 242 odst. 2 ZPr. *a contrario*). Je možné jej učinit ústně, ovšem s předpokladem určité důkazní nouze v případném soudním sporu.

Z projevu musí být patrna pouze vůle účastníka pracovní poměr rozvázat, nikoliv důvod, který jej k tomu vede, i když jeho výslovnému vyjádření nic nebrání. Otázkou zůstává, zda musí být v tomto právním úkonu vyjádřen den, ke kterému má pracovní poměr ve zkušební době skončit. Ustanovení § 52 odst. 2 (doručení zrušení druhému účastníkovi alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit) naznačuje, že by tomu tak být mělo. Ovšem neuvedení dne, ke kterému má pracovní poměr skončit, neplatnost zrušení pracovního poměru nezakládá. Dle praxe takový pracovní poměr skončí dnem doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru, samozřejmě pokud toto doručení bylo učiněno v průběhu zkušební doby.

Zmíněná třídní lhůta, kdy má být zrušení pracovního poměru oznámeno přede dnem kdy má pracovní poměr skončit, je lhůtou pořádkovou, její nedodržení nemá na platnost právního úkonu žádný vliv.

Doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru je implikováno samotnou povahou tohoto právního úkonu a nelze se bez něj obejít.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon, nezávislý na vůli druhého účastníka, který může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, ovšem pouze v rámci té zkušební doby, která byla v konkrétní pracovní smlouvě sjednána. Během zkušební doby není možno učinit zrušovací projev s tím, že jako den skončení pracovního poměru bude označen den následující po uplynutí zkušební doby anebo zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době.⁴⁸ To znamená, že i právní účinky tohoto právního úkonu musí nastat v této době, nejpozději v její poslední den.

Při zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatí pro zaměstnavatele zákaz uvedený v § 48 zákoníku práce. Pracovní poměr ve zkušební době, lze tedy zrušit i v ochranné době, např. je-li zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc či úraz, v době kdy je zaměstnankyně těhotná atd.

Z hlediska času, kdy je možno zrušit pracovní poměr ve zkušební době, je dále významné ustanovení § 31 odst. 2 zákoníku práce. To uvádí, že doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se započítává do zkušební doby v rozsahu nejvýše deseti dnů. Znamená to tedy prodloužení doby, ve které lze zrušit pracovní poměr ve zkušební době, o tu část doby pracovních překážek, o něž celková doba překážek v práci přesáhla hranici deseti dnů.⁴⁹

⁴⁸ Obsahuje-li zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě, že na zrušovacím projevu vůbec nebyl označen den skončení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního poměru druhému účastníku. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby.

Op cit ad ²⁸, str. 193

⁴⁹ V souvislosti s překážkami v rámci zkušební doby se v praxi vyskytla otázka, zda i v době trvání překážky lze pracovní poměr zrušit ve zkušební době. ...Podle našeho názoru lze... uvést řadu důvodů, které svědčí spíše výkladu, který je v praxi častěji zastáván, tj. že doba překážek v práci nebrání zaměstnavateli ani zaměstnanci ukončit pracovní poměr zrušením ve zkušební době. ...Pokud bychom přistoupili na názor, že v době existence překážky v práci nelze zrušit pracovní poměr ve zkušební době, poskytovala by zde právní úprava zaměstnanci ochranu daleko širší než je tomu v souvislosti se zákazem výpovědi ze strany zaměstnavatele. Tím by však znovu byl mařen účel institutu samotného (poznání zda pracovní poměr vyhovuje, nikoliv ochrana zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru). Současně by však tento výklad bránil zrušení pracovního poměru ve zkušební době i ze strany zaměstnance, což by v podstatě znamenalo donucování zaměstnance k práci proti jeho vůli, tj. objevila by se skrytá forma nucené práce.

Op cit ad ¹⁸, str. 180

V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době se nevyžaduje předchozí projednání, popřípadě předchozí souhlas příslušného odborového orgánu. Zaměstnavatel má podle § 59 odst. 5 zákoníku práce pouze stanovenou povinnost seznámit příslušný odborový orgán s případy rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, a to ve lhůtách s ním dohodnutých. Konečně, z ustanovení § 164 odst. 2 vyplývá, že rozvazuje-li pracovní poměr ve zkušební době mladistvý zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.

2.1.5 Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru je upravena kogentním ustanovením § 59 zákoníku práce.

Protože výpověď a okamžité rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou závažnými zásahy do pracovní i osobní situace zaměstnance stanoví zákoník práce v § 59 zaměstnavatelovu povinnost projednat všechna taková zásadní rozhodnutí s orgánem, který má za úkol hájit zájmy zaměstnanců – odborovým orgánem. Pracovněprávní institut projednání však (s výjimkou výraznější ochrany člena odborového orgánu) nevytváří ochranu absolutní. Příslušný odborový orgán většinou vysloví svůj názor, který ovšem není pro zaměstnavatele závazný. Přestože je tedy vyjádření odborového orgánu negativní či dokonce zaměstnavatel povinnost projednání nesplnil, není s rozvazovacím právním úkonem spojena neplatnost (§ 242 odst. 2 věta druhá ZPr.). V tomto případě však může příslušný úřad práce uplatnit postih vůči zaměstnavateli za porušení pracovněprávních předpisů.

Vyšší ochrana náleží příslušníkům odborového orgánu⁵⁰, kteří jsou účastníky na spolurozhodování odborového orgánu se zaměstnavatelem. Aby odboroví funkcionáři⁵¹

⁵⁰ Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu § 59 odst. 2 ZPr. se rozumí orgán, který je podle stanov odborového svazu oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace; nevyplývá-li to ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit souhlasem organizačně či funkčně nadřízeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu.

Sou R NS sv. 17 – C 1249

⁵¹ Při posouzení, zda zaměstnanec byl členem příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem (§ 59 odst. 1 zák. práce), soud nepřísluší řešit jako otázku předběžnou platnost volby (její průběh a výsledek) zaměstnance do tohoto orgánu; soud vychází ze stanoviska, které po uskutečněných volbách k jejich průběhu a výsledku zaujal k tomu příslušný orgán odborové organizace.

SJ 22/2000

nemohli být za uplatňování odborových práv postihováni, stanoví § 59 odst. 2 zákoníku práce, že jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí⁵² souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Odborový orgán musí aktivně jednat, neboť ve druhé větě zmiňovaného § 59 odst. 2 je stanovena nevyvratitelná právní domněnka, že za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byl zaměstnavatelem požádán. Aby tedy byl zaměstnavatelův rozvazovací právní úkon platný, souhlas musí být do 15 dnů výslovně udělen (jakoukoli formou, ústně i písemně – na písemnou formu není stanovena sankce neplatnosti), nebo se odborový orgán nesmí do 15 dnů vyjádřit. Po zaměstnavateli, který potřebuje naléhavě řešit situaci v podniku jistě nelze žádat, aby dlouho čekal na vyjádření příslušného odborového orgánu.

Udělený souhlas vychází z konkrétního stavu v určité době. Protože by zaměstnavatel eventuelně mohl předchozího uděleného souhlasu zneužívat, zákoník práce uvádí (§ 59 odst. 3), že zaměstnavatel může použít souhlasu jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Jedná se o lhůtu prekluzivní (propadnou podle § 261 odst. 4) a platí o ní to, co bylo uvedeno o propadných lhůtách výše. Zákoník práce, i přes vyslovený nesouhlas příslušného odborového orgánu dává přesto zaměstnavateli možnost, aby s funkcionářem odborového orgánu pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením rozvázal. Je tomu tak tehdy, pokud zaměstnavatel uplatní své právo podle § 64 u soudu a jestliže ten shledá, že všechny ostatní podmínky výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru jsou splněny a na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.⁵³ V tomto případě jsou účinky nesouhlasu odborového

⁵² Právní účinky výpovědi organizace nastanou doručením této výpovědi pracovníkovi, proto předchozí souhlas s takovou výpovědí musí být dán před tímto rozhodným okamžikem, kdy organizace účinně projevila svou vůli skončit pracovní poměr s pracovníkem výpovědí.

R 21/75

⁵³ I. U žádného z výpovědních důvodů uvedených v § 46 odst. 1 ZPr. nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu § 59 odst. 2 ZPr. II. K posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance uvedeného v § 59 odst. 2 ZPr., u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny podle § 46 odst. 1 písm. c) ZPr., jsou rozhodující konkrétní okolnosti... s přihlédnutím k tomu jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na straně jedné a zaměstnance... na straně druhé by jeho další zaměstnávání či skončení pracovního poměru mělo.

PR 3/97 s. 147

orgánu zhojeny (i když by se tak mohlo zdát, soudní rozhodnutí v tomto případě nemá konstitutivní účinky, pouze deklaruje, že pracovní poměr na základě uvedených skutečností zanikl); právo „absolutního veta“ by totiž mohlo být závažným zásahem do zaměstnavatelova podnikání.

Zákoník práce nestanoví nic pro případ, že by si zaměstnavatel předchozí souhlas pro rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením vůbec nevyžádal. Je na místě si tedy pomoci logickým výkladovým argumentem *per analogiam*. Absence souhlasu, v důsledku toho, že odborový orgán o něj nebyl požádán, musí mít stejné účinky jako vyslovení nesouhlasu podle § 59 odst. 4. Zaměstnanec však toto musí uplatnit u soudu, jinak jeho pracovní poměr platně skončí.

U jiných způsobů skončení pracovního poměru než je výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (tedy dohoda, výpověď daná zaměstnancem, zrušení ve zkušební době nebo skončení pracovního poměru sjednaného na určitou dobu) zákoník práce zakotvuje povinnost zaměstnavatele seznámit s nimi příslušný odborový orgán ve lhůtách s ním dohodnutých.

Pro úplnost je nutno dodat, že předchozí projednání (popřípadě souhlas) výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s příslušným odborovým orgánem se nevyžaduje pokud jde o vedlejší pracovní poměr (§ 70b odst. 2 ZPr.).

2.1.6 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

2.1.6.1 Uplatnění nároků u soudu

Neplatnost rozvázání pracovního poměru, které bylo provedeno právními úkony uvedenými v ustanovení § 64 ZPr., tj. výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, může být uplatněna pouze účastníky pracovního poměru. Toto právo nepřísluší jiným subjektům, i když se pracovněprávních vztahů účastní (odborový orgán, úřad práce). Jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec mohou neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatnit u soudu nejpozději v prekluzivní⁵⁴ lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit výše zmíněnými způsoby.

⁵⁴ Lhůta podle ustanovení § 64 zák. práce je lhůtou prekluzivní; jde současně o lhůtu hmotně právní (§ 261 zák. práce), což znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den lhůty.

Z toho, že neplatnost rozvázání pracovního poměru musí určit soud, vyplývá velmi důležitá vlastnost rozvazovacího právního úkonu – a to presumpce jeho správnosti. Někdy se také hovoří o tzv. relativní neplatnosti právního úkonu. Ten je tedy považován za platný potud, pokud o jeho neplatnosti nerozhodne příslušný orgán (soud).^{55 56} Právní úprava tak reflektuje praktickou zkušenost, že i po právním úkonu s vadou se dotčení účastníci většinou ocitají v situaci, kdy nemají zájem na dalším trvání pracovního poměru.⁵⁷

Samozřejmě, že v zájmu rychlého vyřešení nejasného právního postavení účastníků je vhodné takovouto žalobu podat co nejdříve. To znamená, že zaměstnanec může podat žalobu na neplatnost učiněného právního úkonu kdykoliv poté, co se o jeho existenci dověděl, bez ohledu na to zda mu byl příslušný právní úkon doručen (pokud účastník takto podal žalobu ještě před doručením rozvazovacího právního úkonu, nezačne mu vlastně ani běžet dvouměsíční propadná lhůta podle § 64 ZPr.).⁵⁸

Účastník vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, má možnost se rozhodnout, zda bude trvat na dalším pokračování pracovního poměru či nikoliv.

Pokud trvá na další existenci pracovního poměru, pracovní poměr neskončí a navíc mu musí být nahrazena případná majetková újma, k níž došlo v důsledku toho, že se přestaly realizovat práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Pokud se naproti tomu účastník rozhodne na další existenci pracovního poměru netrvat, uplatní se právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou.

⁵⁵ Uplatní-li pracovník (organizace) žalobou podle § 64 ZPr. neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi u soudu, může být výpověď z pracovního poměru, která mu byla doručena, s jeho souhlasem odvolána nejpozději před pravomocným skončením řízení o určení neplatnosti výpovědi, a to i tehdy, jestliže výpovědní doba spojená s touto výpovědí již uplynula (jestliže minul den, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit).

SR 8/98 s. 261

⁵⁶ Při rozhodování o žalobě na neplatnost výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 64 ZPr. soud zkoumá platnost tohoto rozvázání pracovního poměru bez ohledu na to, že výpověď byla se souhlasem druhého účastníka odvolána.

R 28/99

⁵⁷ Chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný, nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po uplynutí dvouměsíční lhůty, se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou, to platí i v řízení, o žalobě na určení, že pracovní poměr trvá.

R 75/97

⁵⁸ R 41/99

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v ust. § 61- 63 zákoníku práce. Jsou uspořádány podle dvou základních kritérií. Jednak podle toho, který z účastníků pracovního poměru tento pracovní poměr neplatně rozvázal, zda to byl zaměstnavatel nebo zaměstnanec, jednak podle toho, zda postižený účastník pracovního poměru na pokračování pracovního poměru trvá či nikoli.

2.1.6.2 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Právní úprava uplatnění nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem je zakotvena v ustanovení § 61 zákoníku práce.

Jestliže zaměstnavatel neplatně rozvázal se svým zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (jen z těchto a žádných jiných důvodů⁵⁹) a oznámil-li^{60 61} mu zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání, nastávají podle § 61 odst. 1 zákoníku práce tyto následky:

- a) pracovní poměr trvá i nadále, tzn. jakoby k právnímu úkonu vůbec nedošlo a zaměstnavatel je povinen zaměstnance dále zaměstnávat a plnit další požadavky pracovní smlouvou na něj kladené (vyplácet mzdu apod.). Pokud již byl výkon práce přerušen, je zaměstnavatel povinen mu jej umožnit za stejných podmínek sjednaných v pracovní smlouvě

⁵⁹ Zvláštní úprava nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru v ustanoveních § 61 až § 64 vylučuje použití obecných ustanovení o náhradě mzdy při překážkách v práci na straně organizace podle § 130 zák. práce, pokud jde o nároky pracovníka, popř. o náhradě škody podle § 172 zák. práce, pokud jde o nároky organizace.

R 10/69

⁶⁰ Pro oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, není předepsána písemná forma. Z praktických důvodů má však písemná forma svůj nepochybný význam, a to zejména z hlediska případného soudního sporu. Rovněž projev vůle zaměstnance, že netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, se může stát výslovně nebo jiným způsobem, který nezbuzuje pochybnosti o tom, co chtěl projevit.

Op. cit.⁴, str. 72

⁶¹ Právní úkon zaměstnance směřující k tomu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, popřípadě, že na dalším zaměstnání netrvá, může mít význam z hlediska ustanovení 61 odst. 1 a 3 ZPr. jen tehdy, jestliže je učiněn až poté, co zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním neplatně zrušil poměr nebo ve zkušební době.

R 36/98

Tedy od okamžiku doručení těchto právních úkonů, na rozdíl od možnosti podání žaloby podle § 64, kdy ta může být podána okamžitě poté co se účastník o existenci rozvazovacího právního úkonu dověděl, tedy i před doručením (viz R 41/99) – (pozn. autora)

- b) zaměstnanci přísluší nárok na náhradu ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku, kdy zaměstnavatel své povinnosti z pracovního poměru neplnil, tj. ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že na existenci pracovního poměru trvá až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru

Nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku vzniká však pouze tehdy, kdy zaměstnavatel prokazatelně nebyl ochoten zaměstnance dále zaměstnávat, i když ten na dalším zaměstnání trval. Není možné jej uznat v případě, že zaměstnanec práci odmítl, či nebyl ochoten přejít na jinou práci na kterou je zaměstnavatel oprávněn jej převést podle § 37 ZPr., ani v případě pracovní neschopnosti či zda mu byl mezitím přiznán na jeho žádost starobní důchod.

Poskytnutí uvedené náhrady mzdy je důsledkem zaměstnavatelova neplnění povinností z pracovního poměru a má charakter sankce. Naproti tomu, pro nárok na náhradu mzdy není rozhodující, zda zaměstnanec, po dobu, kdy ho zaměstnavatel v rozporu s právem nezaměstnával, získával prostředky jiným způsobem, tj. v jiném zaměstnání (toto má význam jedině v případě uvedeném v § 61 odst. 2, kdy zaměstnavatel může požádat soud o přiměřené snížení náhrady).

Pokud celková doba, za kterou by zaměstnanci náležela náhrada mzdy, přesahuje šest měsíců, může soud, na základě žádosti zaměstnavatele, jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy vůči zaměstnanci vůbec nepřiznat. V tomto případě soud přihlíží při svém rozhodování právě k tomu, zda byl zaměstnanec zaměstnán jinde, jakou práci konal, jakého výdělku dosáhl apod.⁶² Je třeba poznamenat, že do doby šesti měsíců se nemůže započítávat doba po kterou zaměstnanec není ochoten práci konat (ať už je důvod na jeho straně jakýkoliv), neboť za tuto dobu mu nárok na náhradu mzdy nepřísluší (viz výše). Návrh zaměstnavatele na snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy, není možné uplatnit samostatnou žalobou. Lze jej podat pouze v rámci soudního řízení o nároku zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, neplatí pro něj zásada koncentrace řízení a může být uplatněn i v řízení odvolacím.

V případě, že zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnání, jsou právní účinky zaměstnavatelova neplatného právního úkonu stanoveny odchylně.

⁶² Při posuzování žádosti zaměstnavatele o snížení (nepřiznání) náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru lze přihlížet jen k okolnostem panujícím po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být náhrada mzdy zaměstnanci poskytnuta a které se týkají poměrů zaměstnance.

Podle § 61 odst. 3, zákoníku práce, se uplatní právní fikce, že jeho pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí (tj. dnem uplynutí výpovědní doby), neplatným okamžitým zrušením (tj. dnem jeho doručení) nebo zrušením ve zkušební době (tj. dnem který v něm byl označen, popř. dnem doručení, nejpozději ovšem posledním dnem zkušební doby). V těchto případech má zaměstnanec zákonný nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.⁶³

Od zmíněné úpravy je možno se smluvně písemně odchýlit. Zákoník sice tuto smlouvu nikde nespécifikuje, ale je zřejmé, že se v ní bude jednat o stanovení jiného data skončení pracovního poměru. Zůstává poté otázkou, zda bude zaměstnanci nadále trvat nárok náhradu mzdy.

Podle mého názoru už jen proto, že tento nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku je oddělen středníkem, není možné se od něj smluvně odchýlit (nevztahuje se na něj smluvní volnost), je třeba jej přiznat i zaměstnanci, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o jiném dni skončení pracovního poměru a nedohodl se na náhradě mzdy. (jiný názor je uveden v M. Součková a kol., Zákoník práce, Komentář, C.H.Beck, 2004, str. 210)

Zaměstnanci, který původně trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a který vůči němu uplatnil neplatnost rozvázání pracovního poměru i náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1, nic nebrání v tom, aby dodatečně prohlásil, že na další existenci pracovního poměru netrvá a uplatňoval náhradu mzdy jen podle § 61 odst. 3. V takovém případě se má za to, že dvouměsíční lhůta podle § 64 zůstala zachována a zaměstnanec svůj nárok uplatnil včas.⁶⁴

Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnání a vznesení nároku na náhradu mzdy

Nárok na náhradu mzdy může zaměstnanec vznést kdykoliv v rámci soudního řízení (či rovnou v žalobě) o neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době, podle § 64, až do

⁶³ Snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy přichází v úvahu jen v případech upravených ustanovením § 61 odst. 1 zák. práce; v případech upravených ustanovením 61 odst. 3 zák. práce tento postup nepřichází v úvahu již proto, že pracovník má podle této úpravy nárok na náhradu mzdy za dobu nejdéle tří měsíců.

R 51/75

⁶⁴ R 90/70

pravomocného rozhodnutí. Musí však před tím oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, a musel již uplynout termín splatnosti náhrady mzdy.⁶⁵

Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nejpozději do právní moci rozhodnutí soudu, jímž bylo jeho žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vyhověno.⁶⁶

Vznesení nároku na náhradu mzdy a oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnání

Jestliže pracovník během výpovědní doby neoznámil organizaci, která mu dala výpověď, že trvá na dalším zaměstnání, ale podal žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o náhradu mzdy, pak je tím oznámení pracovníka vůči organizaci, že trvá na dalším zaměstnání, nahrazeno, avšak je tu rozhodné, kdy byl doručen stejnopis žaloby organizaci (zaměstnavateli), nikoliv, kdy byla žaloba podána u soudu, od této doby je pak vůči organizaci (zaměstnavateli) účinné.⁶⁷

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nahrazuje jen taková žaloba, v níž zaměstnanec uplatnil nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale také požadavek na náhradu mzdy ve smyslu § 61 odst. 1.⁶⁸

2.1.6.3 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době má zaměstnavatel, stejně jako zaměstnanec podle předchozího ustanovení, možnost zvážit zda má zájem na dalším trvání pracovního poměru.

Pro možnost, že zaměstnavatel bude na další existenci pracovního poměru trvat, stanoví podle § 62 odst. 1 tyto následky:

- a) pracovní poměr trvá i nadále, jakoby k žádnému jeho rozvázání nedošlo a zaměstnanec musí dále vykonávat svou práci v souladu s povinnostmi vyplývajícími z pracovní smlouvy

⁶⁵ Sou R NS sv. 19 – C 1344

⁶⁶ Sou R NS sv. 24 – C 1777

⁶⁷ R 36/79

⁶⁸ Sou R NS sv. 7 - C 610

- b) nevyhoví-li zaměstnanec zaměstnavateli a přes jeho výzvu pokračovat v zaměstnání práci nekoná, může na něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla⁶⁹

Zákoník práce nestanoví kdy má k oznámení o trvání na pracovním poměru dojít (pravděpodobně toto své právo bude moci zaměstnavatel uplatnit do pravomocného rozsudku v řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 64), nestanoví ani jeho formu (pro případnou náhradu škody je však důležité, aby byla učiněna prokazatelným způsobem). Z hlediska zaměstnavatele je také velmi důležitý den oznámení, že na dalším zaměstnání trvá – teprve až od tohoto dne může náhradu škody na zaměstnanci požadovat. Tudíž škoda musí vzniknout až po něm. Poslední věta za středníkem v § 62 odst. 1 nepřímo nutí zaměstnavatele, aby podal žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru co nejdříve, neboť stanoví, že za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu mu náhrada škody přísluší nejdéle za jeden měsíc (ne kalendářní!).

Je třeba upozornit, že pro náhradu škody musí zaměstnavatel prokázat, že ta vznikla v příčinné souvislosti s porušením povinnosti zaměstnance konat práci a měla by být jednoznačně vyčíslitelná v penězích.

Zákon, stejně jako u neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, předpokládá situaci, kdy se i zaměstnavatel rozhodne, že na dalším pokračování pracovního poměru nemá zájem. V § 62 odst. 2 se k tomu uvádí:

Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit

I v tomto případě má před zákonným ustanovením přednost dohoda, lze o ní říct (přiměřeně) vše co o dohodě podle § 61 ZPr., s tím, že zákon nepožaduje písemnou formu, i když ani v § 61 nebyla stanovena pod sankcí neplatnosti (§ 242 odst. 2 *a contrario*).

Konečně, v § 62 odst. 3 je v případě, že zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval, výslovně vyloučena možnost vůči tomuto zaměstnanci uplatnit nárok na náhradu škody.

⁶⁹ Právním důvodem tohoto nároku není zaviněné porušení právní povinnosti ve smyslu ustanovení § 172 zák. práce; jde tu o sankci za neplatné rozvázání pracovního poměru.

2.1.6.4 Neplatná dohoda

K neplatnosti dohody může dojít pouze výjimečně. Nicméně zákoník práce pamatuje i na tento případ, a to v § 63. Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování nároků zaměstnance na náhradu ušlé mzdy obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnavatelem (§ 61 ZPr.).^{70 71} Zaměstnavatel nárok na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže – zde jsou kladeny vyšší nároky na zaměstnavatele (větší erudovanost, zkušenost, přehled o pracovněprávních předpisech), neboť zákoník práce vždy předpokládá alespoň jeho spoluzavinění na neplatnosti dohody.

Jelikož není stanovena žádná právní fikce skončení pracovního poměru pro případ, že smluvní strany nemají zájem na dalším trvání neplatně rozvázaného pracovního poměru, je třeba dovozovat, že se musí nově – platně – dohodnout, popřípadě skončit pracovní poměr jiným způsobem.

2.2 Právní události

Platná právní úprava umožňuje, aby pracovní poměr mohl skončit rovněž na základě právní události, tj. objektivní právní skutečnosti, která nastává zčásti nebo zcela nezávisle na lidské vůli. Právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru jsou následující:

- a) uplynutí doby
- b) smrt zaměstnance
- c) dosažení věkové hranice

⁷⁰ Pracovník (dnes zaměstnanec) tedy může požadovat náhradu mzdy až do doby, než jej organizace (dnes zaměstnavatel) zaměstná, popřípadě než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru, a to ode dne, kdy oznámil organizaci, že trvá na pokračování pracovního poměru.

Bernard F., Pavlátová, J., Vznik, změny a skončení pracovního poměru, Praha: Práce, 1984, str. 317

⁷¹ Zřejmě již nepřichází v úvahu postup podle § 61 odst. 3, neboť ten se netýká náhrady ušlé mzdy při neplatné výpovědi, ale určení doby skončení pracovního poměru, pokud zaměstnanec v něm již nechce pokračovat.

Op cit ad ²⁸, str. 217

2.2.1 Uplynutí doby – skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou je zvláštním druhem pracovního poměru, v němž si jeho účastníci již na jeho začátku dohodli dobu trvání tohoto pracovního poměru a určili den jeho skončení (datem, popř. jiným náležitým specifikováním, které o něm nezavdává pochyb).⁷² Ve všech ostatních případech je třeba sjednaný pracovní poměr považovat za uzavřený na dobu neurčitou.

Možnost sjednání pracovního poměru na dobu určitou je stanovena v § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

Podle § 56 odst. 1, pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím této doby (tedy již dále nezávisle na vůli účastníků, žádného jejich dalšího aktivního projevu není třeba). To ovšem za předpokladu, že ke skončení tohoto pracovního poměru nedošlo jiným způsobem již dříve (§ 57) nebo nedošlo k jeho prodloužení (viz níže). Skončení pracovního poměru nebrání ani situace, v níž je zaměstnanec v tzv. ochranné době a vztahuje se na něj zákaz výpovědi. Jak již bylo naznačeno, nejdůležitější roli zde hraje určení časového okamžiku skončení pracovního poměru. Nejjednodušší případ je ten, kdy je v pracovní smlouvě přímo sjednán den skončení pracovního poměru. Za této situace nemůže vzniknout žádná pochybnost o tom kdy dojde k zániku všech sjednaných pracovněprávních práv a povinností účastníků. Na skončení pracovního poměru nebude mít vliv ani skutečnost, že sjednaný den připadá na sobotu, neděli či svátek. Pokud byla délka pracovního poměru určena počtem dní, jediný problém by mohl vzniknout, zda se jedná o dny kalendářní nebo pracovní. (v případném sporu bude záležet na soudu a na výkladu projevu vůle kontrahentů). Na určení trvání pracovního poměru podle týdnů, měsíců a roků užití ustanovení § 266 zákoníku práce, s tím dodatkem, že v § 266 jsou upraveny lhůty pro uplatnění nároků. Takový charakter časové omezení pracovního poměru nemá, proto toto ustanovení musíme užít přiměřeně (modifikovaně)⁷³. Čas trvání

⁷² Pracovním poměrem na dobu neurčitou tedy není jen takový pracovní poměr, kdy účastníci se výslovně dohodli, že dobu jeho trvání předem neomezí, ale i takový pracovní poměr, v němž dohoda o době jeho trvání vůbec nebyla uvedena, nebo popřípadě i takový pracovní poměr, v němž dohoda o jeho trvání je zcela neurčitá. Nebude-li totiž z ujednání účastníků patrné, kdy má pracovní poměr skončit, a nebude-li možno skončení pracovního poměru určit ani pomocí obecných zásad o výkladu projevu vůle, nebude možno uzavřený pracovní poměr považovat za pracovní poměr sjednaný na dobu určitou.

Op cit ad ⁷⁰, str. 273

⁷³ Přiměřeně pro počátek trvání pracovního poměru – ten je spojen se zvláštností – pracovní poměr totiž začíná sjednaným dnem nástupu do práce (podstatná náležitost pracovní smlouvy); nemožnost užití § 266 odst. 3, ten upravuje počítání lhůty

pracovního poměru na dobu určitou může být taktéž stanoven na dobu konání určitých prací. Podle § 56 odst. 1 věta druhá, má v tomto případě zaměstnavatel povinnost upozornit zaměstnance včas, alespoň tři dny předem, že dojde ke skončení těchto prací. Uvedená třídní lhůta má však pouze pořádkový charakter, jejím nesplněním k prodloužení pracovního poměru nedochází. Zaměstnavatel však za nesplnění této povinnosti nese odpovědnost podle dalších pracovněprávních předpisů (zákon o zaměstnanosti).

Možnost pokračování pracovního poměru na dobu určitou i po uplynutí sjednané doby

I když u pracovního poměru na dobu určitou je reálný předpoklad, že sjednanou dobou také skončí, zaměstnavateli ani zaměstnanci nic nebrání, aby jej mohli prodloužit.

- a) Za prvé, a to především, se může jednat o jeho prodloužení na smluvním základě, kdy si účastníci dohodnou pokračování tohoto pracovního poměru ještě před jeho skončením. Může tím dojít k časově omezenému prodloužení pracovního poměru na další dobu, nebo se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou, že další existenci pracovního poměru v čase omezovat nebudou a pracovní poměr sjednaný na dobu určitou se mění na dobu neurčitou.
- b) Za druhé, zákoník práce sám v § 56 odst. 2 předpokládá možnost pokračování pracovního poměru na dobu určitou bez výslovné dohody účastníků – konkludentně. A to tak, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele (postačí i s vědomím nejbližšího nadřízeného) dále v konání prací⁷⁴, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr na dobu neurčitou. Podmínka s „vědomím zaměstnavatele“ může spočívat jak v aktivním jednání zaměstnavatele (dál přiděluje práci), tak v jeho pasivitě, nečinnosti (výkon práce bere na vědomí a výslovně jej nezakázal).
- c) Za třetí, v § 30 odst. 4 je stanovena další nevyvratitelná právní domněnka, která stanoví, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu

v případě, že poslední den připadne na sobotu, neděli či svátek – v případě pracovního poměru se jedná o prosté plynutí času, nikoliv vymezení lhůty, ve které by účastník byl povinen něco konat (uplatnit právo).

Op cit ad ¹⁸, str 184

⁷⁴ Ačkoliv toto ustanovení výslovně neuvádí, že se jedná o pokračování prací, nevztahuje se pouze na pracovní poměry sjednané na dobu konání určitých prací, ale má obecnou platnost. Konáním prací se tu rozumí konání jakýchkoliv prací, tj. případně i jiných prací než těch, které byly předmětem původního pracovního poměru na dobu určitou, pokračováním prací se rozumí skutečnost, že zaměstnanec pro svého zaměstnavatele nadále pracuje.

Op cit ad ²⁸, str. 191

určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky pro jeho uzavření a oznámí-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

Možnost dřívějšího skončení pracovního poměru na dobu určitou

Ust. § 57 výslovně zakotvuje možnost skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou i před uplynutím sjednané doby. Tento pracovní poměr může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 42. Uplatní se na něj tedy všechny výše i níže zmíněné instituty. Toto ustanovení je naprosto v souladu s ústavním pořádkem a zákoník práce by se i bez této výslovné formulace mohl obejít, neboť vyloučení možnosti skončení pracovního poměru před sjednanou dobou by se fakticky jednalo legálnímu zakotvení nucené práce. Toto by bylo pro rozpor s čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, vyhlášené pod č. 2/1993 Sb., nemožné.

2.2.2 Smrt zaměstnance

Jako základní předpoklad existence pracovního poměru je existence jeho subjektů – zaměstnance a zaměstnavatele. S jejich zánikem je spojena řada důsledků v celé sféře pracovního práva.

Smrt zaměstnance je dle § 42 odst. 4 ZPr. objektivní právní skutečností, jež má za následek okamžitý zánik pracovního poměru. Není rozhodující kdy se o této události zaměstnavatel dověděl, pracovní poměr zaniká přímo tím okamžikem, kdy zaměstnanec zemřel. Jelikož k základním pojmovým znakům pracovního poměru patří i povinnost zaměstnance konat práci osobně [§ 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], tzn. nezastupitelnost výkonu práce, učinit jiný závěr ani není možno.

Zánik pracovního poměru však není jediným důsledkem zaměstnancovy smrti. Velmi důležitá je také otázka uspokojení peněžitých nároků účastníků pracovního poměru, které existují již v době smrti zaměstnance. Zákoník práce vypořádání peněžitých nároků upravuje v § 260.

Peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli zůstávají zachovány, s výjimkou nároků na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, které

vznikly zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (tyto se váží výlučně na osobu zaměstnance a z jejich povahy vyplývá že jeho smrtí musí zaniknout)⁷⁵.

Co se týče peněžitých nároků zaměstnavatele vůči zaměstnanci, ty smrtí zaměstnance zásadě zanikají. Zachovány zůstávají pouze ty nároky, o nichž bylo pravomocně rozhodnuto, nebo které byly zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodu i výše, a dále nároky na náhradu škody způsobené úmyslně nebo ztrátou předmětů svěřených zaměstnanci na písemné potvrzení.

Exkurz: zánik zaměstnavatele

Problematická se zdá být otázka skončení pracovního poměru v případě zániku zaměstnavatele, pokud ještě před tím nedošlo ke skončení pracovního poměru některým ze zákonem uvedených důvodů, či nepřecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jiný subjekt (§ 249 a násl. zákoníku práce).

U zániku zaměstnavatele jako fyzické osoby se vychází z faktu, že skončením podnikání fyzická osoba nezaniká, takže i poté může ukončit pracovní poměr se svým zaměstnancem a zároveň lze proti ní uplatňovat i pracovněprávní nároky vyplývající z tohoto pracovního poměru.

U právnické osoby je situace složitější – po zániku nemůže činit žádné právní úkony zavazující tuto zaniklou právnickou osobu. Skončení pracovního poměru je třeba dovodit argumentem *per analogiam legis* z ustanovení § 42 odst. 4 zákoníku práce, tedy že zaniká dnem zániku zaměstnavatele – právnické osoby.

2.2.3 Dosažení věkové hranice

Dosažení věkové hranice není, v českém pracovním právu, zásadně právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru, není ani výpovědním důvodem.

⁷⁵ ...peněžité nároky zaměstnance se zásadně stávají součástí dědictví po zemřelém zaměstnanci s výjimkou mzdových nároků zaměstnance. Zákoník práce upravuje v ustanovení § 260 odst. 2 jejich přechod na určitý okruh osob. Mzdové nároky z pracovního poměru zaměstnance přecházejí do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně přímo na manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se stávají není-li těchto osob. Tato právní úprava zohledňuje dva základní požadavky. Jednak je to především snaha zmírnit negativní ekonomický dopad způsobený smrtí zaměstnance, protože se předpokládá, že se podílel na úhradě nákladů spojených s vedením domácnosti. Na druhé straně má stanovený limit výše nároků zejména zabránit neúměrnému krácení dědictví po zemřelém zaměstnanci.

Op. cit.⁴, str. 75

2.3 Úřední rozhodnutí

2.3.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Zvláštní a samostatný způsob skončení pracovního poměru tvoří ten, který je uveden v § 42 odst. 3 ZPr. Pracovní poměr tak může skončit rovněž vykonatelným rozhodnutím o odnětí povolení k pobytu nebo pravomocným rozsudkem o vyhoštění z území České republiky. Jak již samotné ustanovení napovídá, tento způsob není způsobem obecným a jeho použití se týká pouze určitého předem omezeného okruhu zaměstnanců, a to cizinců a osob bez státní příslušnosti. Tímto způsobem nelze skončit pracovní poměr občana České republiky. K obecné charakteristice tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru lze připomenout, že se jedná o skončení pracovního poměru na základě subjektivní právní skutečnosti, nikoli objektivního stavu, i když v tomto případě se na něm sami účastníci aktivně nepodílejí nýbrž příslušný úřední orgán formou rozhodnutí (tedy subjekt od účastníků pracovního poměru odlišný).

I s cizincem či apatridou však může být pracovní poměr ukončen všemi obecnými způsoby podle § 42 ZPr. Pokud jimi však neskončil a jsou dány všechny předpoklady může se použít způsob § 42 odst. 3 ZPr. Je třeba říci, že skutečnosti, které mohou vyvolat tento způsob rozvázání pracovního poměru většinou stojí mimo rámec pracovněprávního vztahu, avšak jejich důsledek (úřední rozhodnutí) právní důsledky pro pracovní poměr má.

2.3.1.1 Skončení pracovního poměru dnem, na základě vykonatelného rozhodnutí o odnětí pobytu

Na základě odnětí povolení k pobytu končí pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti dnem, kdy má skončit jejich pobyt podle vykonatelného rozhodnutí. Pracovní poměr tedy nezaniká dnem právní moci rozhodnutí, ale dnem který je v něm uveden jako den skončení pobytu na území České republiky.

2.3.1.2 Skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku o vyhoštění

Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti končí dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky. Oproti předchozímu případu, zde tedy není pro rozvázání pracovního poměru rozhodný den vyhoštění, ale den právní moci příslušného rozsudku.

Exkurz: Povolení k zaměstnání cizince

Podle § 89 zákona 345/2004 Sb. (zákona o zaměstnanosti) může být cizinec (výjma občanů členských států EU) přijat do zaměstnání a zaměstnáván na území České republiky jen tehdy (vedle platného povolení k pobytu), má-li platné povolení k zaměstnání, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Zákoník práce nestanoví nic o tom, co se stane s pracovním poměrem v případě rozhodnutí úřadu práce cizinci odejmout povolení k zaměstnání podle § 100 zákona o zaměstnanosti. V tomto případě musíme povolení k zaměstnání chápat jako jeden ze zákonných předpokladů pro výkon sjednávané práce a jeho odnětí jako jejich ztrátu. Ztráta předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon práce je pak základem výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.⁷⁶

⁷⁶ I když většinou je v tomto ustanovení „nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon práce“ posuzováno obvykle z hlediska osoby zaměstnance a jeho kvalifikačních předpokladů, není toto omezení v příslušném ustanovení výslovně vyjádřeno.

Op cit ad ¹⁸, str 182

3 Skončení pracovního poměru ve zvláštních případech

Jako zvláštní a samostatný způsob skončení pracovního poměru lze označit skončení vedlejšího pracovního poměru a skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním.

V těchto uvedených případech obsahuje příslušná právní úprava určitá specifika a odchylky od obecné úpravy skončení pracovního poměru.

3.1 Skončení vedlejšího pracovního poměru

Exkurz: vedlejší pracovní poměr

Vedlejším pracovním poměrem je třeba rozumět existenci takového pracovního poměru, který je sjednán vedle pracovního poměru hlavního. Hlavní pracovní poměr je takový pracovním poměrem, v němž je zaměstnanec zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy max. 40 hodin (§ 83a ZPr.). Každý další pracovní poměr může být poté souběžně sjednán jen na dobu kratší než je stanovená týdenní doba a je považován za pracovní poměr vedlejší.

Vedlejší pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou i tam, kde to zákonná úprava s určitými zaměstnanci nepřipouští (viz § 70b odst. 2, § 30 odst. 2). A jako vedlejší pracovní poměr se posuzuje též pracovní poměr sjednaný s členem družstva, kde součástí členství je též pracovní vztah, jestliže má tento člen družstva plný pracovní úvazek.

Ovšem v případě, že by došlo k rozvázání hlavního pracovního poměru a zaměstnanec poté neuzavřel žádný pracovní poměr na stanovenou týdenní dobu, dnem následujícím po skončení pracovního poměru hlavního by se dosavadní vedlejší pracovní poměr změnil na pracovní poměr hlavní a odchylky stanovené v § 70b by pro něj přestaly platit.

Zásadní význam pro úpravu skončení vedlejšího pracovního poměru má jeho doplňkový charakter k pracovnímu poměru hlavnímu, tudíž zákoník práce nechrání jeho stabilitu, ale naopak umožňuje jeho co nejsnadnější a nejrychlejší rozvázání oběma účastníkům (§ 70b ZPr.).

Zvláštní úprava se týká především výpovědi. Výpovědí totiž může zaměstnavatel i zaměstnanec rozvázat vedlejší pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu či bez udání

důvodu. Zaměstnanec není chráněn před výpovědí danou zaměstnavatelem – na vedlejší pracovní poměr se nevztahují ustanovení o povinnosti zaměstnavatele dát výpověď až po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem (§ 59 ZPr.), o zákazu výpovědi v ochranné době (§ 48 a 49 ZPr.), o povinnosti zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci (resp. mu v určitých případech práci přímo zajistit; § 47 ZPr.). Při skončení vedlejšího pracovního poměru taktéž nenáleží odstupné [§ 60c písm. b) zákoníku práce]. Výpovědní lhůta činí pouze 15 dnů a začíná běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena.

Kromě výpovědi platí určitá odchylka i od obecné úpravy pro okamžité zrušení vedlejšího pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel k němu rovněž nepotřebuje předchozí projednání s příslušným odborovým orgánem (§ 59 ZPr.) a ani se na něj nevztahuje zákaz okamžitého zrušení v tzv. ochranné době podle § 53 odst. 3 zákoníku práce.

3.2 Skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním

Exkurz: Pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním

Ust. § 27 odst. 3 a 4 zákoníku práce zakotvuje v kterých případech se zakládá pracovní poměr volbou nebo jmenováním. Podle § 65 odst. 1 ZPr. pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do práce. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, u něhož je tento zaměstnanec dosud v pracovním poměru, tím nejsou dotčena, nedohodnou-li se jinak. Je-li však pracovní poměr založen volbou do veřejné funkce, je zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v době zvolení do funkce v pracovním poměru, povinen mu umožnit výkon funkce a poskytnout mu za tím účelem pracovní volno bez náhrady mzdy nebo na jeho žádost s ním rozvázat pracovní poměr.

Pro skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním podle § 27 odst. 3 a 4 platí určitá specifika stanovená v § 65 odst. 2 a 3 ZPr.

Zaměstnanci, kteří byli do funkce zvoleni nebo byli do ní jmenováni, se ocitají v poměrně nejistém postavení, protože mohou být z funkce odvoláni. Stejně tak zaměstnavatelé, neboť zaměstnanec se může funkce vzdát. Odvolání a vzdání se funkce musí mít písemnou formu a musí být doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce,

nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější. V případě, že by byl v takto učiněném právním úkonu uveden den dřívější než byl den doručení, je takovéto vymezení neplatné [§ 242 odst. 1 písm. a)] a výkon funkce končí dnem následujícím po doručení.

Specifičnost skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním spočívá v tom, že uplynutím volebního období, odvoláním nebo vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Oba účastníci pracovního poměru se poté mají dohodnout na dalším pracovním zařazení zaměstnance, odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jiné pro něj vhodné práci⁷⁷. Jestliže zaměstnavatel takovou práci nemá, nebo ji zaměstnanec odmítne⁷⁸, jde o překážku na straně zaměstnavatele (podle § 130 ZPr.) a současně zákoník práce konstruuje právní fikci, že je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) - tj. nadbytečnost zaměstnance – i když uvedený výpovědní důvod není skutečně naplněn.

S výpovědním důvodem podle § 46 odst. 1 písm. c) je však také spojeno poskytnutí odstupného při skončení pracovního poměru. Aby odstupné nedostal také zaměstnanec, který byl z funkce odvolán z důvodu své neschopnosti či pouhé personální obměny, zákoník práce stanoví, že nárok na odstupné je zaměstnanci přiznán pouze v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.

⁷⁷ Má-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, avšak tuto práci mu nenabídne nebo mu takovou práci nenabídne ihned, jakmile je to možné, jde o porušení právní povinnosti způsobené v rámci plnění úkolů zaměstnavatele těmi, kdo jednají jeho jménem. Za škodu způsobenou porušením těchto právních povinností zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce.

R 14/99

⁷⁸ Za odmítnutí nabídky jiné vhodné práce po odvolání zaměstnance z funkce (vzdání se funkce nebo uplynutí volebního období zaměstnance), která se obsazuje jmenováním nebo zvolením, je třeba považovat nejen projev nesouhlasu zaměstnance s jeho zařazením na takovou práci učiněný vůči zaměstnavateli, ale – za situace, kdy účastníci jednají přímo a zaměstnavatel neurčí zaměstnanci lhůtu k přijetí návrhu – i okamžité nepřijetí návrhu na uzavření dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnancem, není-li požadavek okamžitého přijetí návrhu dohody v rozporu se smyslem a účelem § 65 odst. 3 ZPr. nepřiměřeně tvrdý a není-li takový postup zneužitím práv zaměstnavatele na újmu zaměstnance.

Sou R NS sv. 11 – C 817

Lhůta k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance určená zaměstnavatelem je z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce nepřiměřeně krátká tehdy, jestliže zaměstnanci objektivně neumožňuje opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež jsou objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele zareagovat.

R 34/2000

V případě, že by zaměstnanec byl jmenován nebo zvolen do funkce u dosavadního zaměstnavatele, bude se jednat o změnu pracovních podmínek sjednaných v pracovní smlouvě (§ 36 ZPr.), neboť s volbou nebo jmenováním musí zaměstnanec vyslovit souhlas. Poté co nastoupí do funkce je již ve stejném postavení jako zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen volbou nebo jmenováním

Pro skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním jinak platí ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

4 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

V souvislosti se skončením pracovního poměru je zaměstnavatel povinen plnit i některé další, zcela specifické povinnosti, jejichž realizace má usnadnit zejména zapojení zaměstnance do práce u jiného zaměstnavatele, popřípadě poskytnout určitou satisfakci za rozvázání pracovního poměru bez zavinění zaměstnance. Jedná se o právní úpravu problematiky pracovních posudků, potvrzení o zaměstnání a odstupného.

4.1 Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru je nezbytné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem administrativně vypořádal.

4.1.1 Pracovní posudek

Vydání pracovního posudku je umožněno pouze v souvislosti s ukončením pracovního poměru. Pracovním posudkem se rozumí hodnocení práce zaměstnance, které zaměstnanec eventuálně potřebuje pro svého budoucího zaměstnavatele. V souladu s ustanovením § 60 zákoníku práce má zaměstnanec nárok na vydání pracovního posudku a zaměstnavatel je povinen mu jej vydat, a to do 15 dnů ode dne obdržení žádosti na jeho vydání. Forma žádosti není stanovena, nicméně je třeba ji učinit srozumitelně a prokazatelně, už jen pro případ budoucího soudního sporu. Zákoník práce současně stanoví, že povinnost vydat pracovní posudek vzniká zaměstnavateli pouze v době dvou měsíců před skončením konkrétního pracovního poměru.⁷⁹ Brání se tak určitému „přetížení“ zaměstnavatele, aby těmito žádostmi nebyl zahlcován. To neznámá, že zaměstnavatel pracovní posudek nemůže vydat již dříve (pouze tenkrát za nesplnění této povinnosti nemůže být sankcionován). Obsah⁸⁰ pracovního posudku

⁷⁹ Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost do 15 dnů posudek o pracovní činnosti, i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance představovalo zneužití práva ve smyslu § 7 odst. 2 ZPr.

Sou R NS sv. 25 – C 1851

⁸⁰ Podle soudní judikatury by měla být v pracovním posudku hodnocena zejména dosažená kvalifikace zaměstnance, dále by v něm mělo být uvedeno, jakou práci zaměstnanec vykonával, jakou funkci zastával, jaký byl jeho vztah k práci a pracovnímu kolektivu. Pokud jde o osobní vlastnosti zaměstnance, lze v posudku hodnotit ty, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce, jako je například schopnost řídit a organizovat práci, iniciativa zaměstnance atd. Zaměstnavatel může

pak podle § 60 odst. 1 ZPr. tvoří veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

4.1.2 Potvrzení o zaměstnání

Druhý způsob určitého hodnocení zaměstnance je potvrzení o zaměstnání. Má však zcela jiný charakter než předchozí posudek. Jeho účelem je totiž sdělit budoucímu zaměstnavateli všechny skutečnosti, které mohou být důležité pro průběh zaměstnání zaměstnance – jaké jsou jeho nároky z pracovního poměru, eventuelně i povinnosti vůči předchozímu zaměstnavateli či třetím osobám.

Zákoník práce v ustanovení § 60 odst. 2 stanoví povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při každém skončení pracovního poměru a to bez žádosti zaměstnance. Běžná praxe má pro tento důležitý pracovní dokument název „zápočtový list.“ a vydává se na předepsaném formuláři. Toto však není podmínkou. V potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen uvést zejména údaje týkající se doby trvání zaměstnání, skutečnosti pro posouzení jeho nároku na dovolenou na zotavenou, závazky zaměstnance vůči zaměstnavateli a dále též údaje o srážkách ze mzdy a další skutečnosti stanovené právními předpisy. Podrobné rozvedení údajů, které tvoří obsah potvrzení o zaměstnání je stanoveno v § 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce.

Forma potvrzení opět není stanovena, platí však pro ni to, co bylo řečeno výše u žádosti o pracovní posudek.

Současně s potvrzením o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci další písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci (bude se jednat např. o životopis, výpis z trestního rejstříku, předchozí zápočtový list apod.).

K ochraně soukromí zaměstnance pak slouží § 60 odst. 3, který stanoví, že jiné informace o zaměstnanci je zaměstnavatel oprávněn podávat jen se souhlasem zaměstnance, pokud právní předpis nestanoví jinak (např. občanský soudní řád, či trestní řád, které ukládají zaměstnavatelům poskytnout soudu o zaměstnanci určité informace).

v pracovním posudku rovněž hodnotit, že se zaměstnanec v určité funkci neosvědčil, nemůže však činit jinému zaměstnavateli doporučení na jeho zařazení do určité funkce. Do pracovního posudku nepatří skutečnosti, které se týkají rodinného a osobního života zaměstnance a které zaměstnavatelé do posudku někdy uvádějí.

Věra Štangová, Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 3-4/99

Proti údajům uvedeným v pracovním posudku i v potvrzení o zaměstnání je stanoven zvláštní způsob ochrany.

Pokud zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání nesouhlasí, může se, podle § 64 odst. 4 zákoníku práce, domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit.⁸¹ I když to zákon výslovně nestanoví, platí to i pro případ, nároku jejich vydání, tzn., že by příslušný dokument vůbec nebyl vydán. Pro případ nepravdivého posudku se zaměstnanec taktéž může domáhat náhrady škody jež mu v souvislosti s ním vznikla.

Tříměsíční lhůta pro podání je lhůtou propadnou a hmotně právní (viz § 261 ZPr.) – o prekluzi a hmotně právní lhůtě viz výše.

4.2 Odstupné

Odstupné, v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, můžeme definovat jako jednorázové peněžité plnění zaměstnavatele, které při splnění zákonem stanovených podmínek náleží zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru. Právní úprava v § 60a zákoníku práce, vychází ze základní koncepce odstupného jako „odškodnění“

⁸¹ ... pro řízení o úpravu posudku platí, že soud je vázán návrhy účastníků. Jestliže zaměstnanec navrhuje, aby byly určité údaje z posudku vypuštěny, může se soud zabývat pouze tím, zda mají být vypuštěny. Nemůže je ale nahradit něčím jiným, co zaměstnanec vůbec nenavrl. Proto je důležité, aby zaměstnanec přesně specifikoval, jakým způsobem má být posudek upraven.

Věra Štangová, Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 3-4/99

I když se pracovník nedožadoval v lhůtě tří měsíců úpravy původního pracovního posudku, může se jí dožadovat proti jakémukoliv dodatku k takovému pracovnímu posudku do tří měsíců ode dne, kdy se dověděl o obsahu dodatku...to platí tím spíše, jestliže organizace uvedla v dodatku skutečnosti, které nebyly obsaženy v původním pracovním posudku.

R 96/68

Ochrany primeranou úpravou pracovného posudku podľa ustanovenia § 60 Zák. práce sa môže domáhať pracovník, ktorý uzavrel s organizáciou platný pracovný pomer, nie však niekto iný...

S III s. 160

K řádnému uplatnění práva na přiměřenou úpravu potvrzení o zaměstnání je zapotřebí, aby oprávněný účastník své právo uplatnil žalobou (popřípadě vzájemným návrhem) u soudu; pouhá námitka proti obsahu potvrzení, vyjádřená v rámci sporu, nemá na běh prekluzivní lhůty k uplatnění práva na úpravu potvrzení o zaměstnání žádný vliv.

Sou R NS sv. 23 – C 1686

zaměstnanec při ztrátě zaměstnání bez vlastního zavinění. V žádném případě se nejedná o formu hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru. Poskytuje je zaměstnavatel bez ohledu na to jestli je právnickou nebo fyzickou osobou.

Nárok na odstupné

Nárok na poskytnutí odstupného vzniká zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů [tj. důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c)] nebo dohodou z týchž důvodů.⁸² Nárok tedy vzniká až při skončení pracovního poměru, nikoliv na základě toho, že byl učiněn příslušný pracovněprávní úkon (to má poté význam pro výplatu odstupného).

Je-li pracovní poměr rozvazován sice z organizačních důvodů, ale dohodou, je nanejvýš vhodné, aby tyto důvody také v dohodě byly výslovně uvedeny. Kdyby tomu tak nebylo, v případném soudním sporu by se zaměstnanec mohl dostat do důkazní nouze.

Výše odstupného

Výše odstupného činí podle § 60a odst. 1 dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance. Průměrným výdělkem je pro tento účel (podle § 60a odst. 3) nutno rozumět průměrný měsíční výdělek vypočtený podle § 17 zák. č. 1/1992 Sb. (mzdového zákona). Současně se však dovoluje možnost v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, zvýšit dvouměsíční odstupné o další násobky průměrného výdělku, nebo stanovit další podmínky za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. Tyto podmínky ovšem nesmí být šikanózní (§ 7 odst. 2 ZPr.). Bude se jednat např. o počet let odpracovaných u zaměstnavatele či dosažení určitého věku, tak aby tento nárok na zvýšené odstupné nevznikl každému. To se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

Odstupné ve zvláštním případě

V kolektivní smlouvě nebo vnitřním právním předpisu lze také stanovit, že odstupné náleží také zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru

⁸² Dohoda, kterou se zaměstnavatel zavázal poskytnout zaměstnanci plnění (například jednorázovou odměnu stanovenou násobkem jeho měsíční nebo roční mzdy) v souvislosti s ukončením výkonu funkce je neplatná. Odstupné může být takovému zaměstnanci poskytnuto jen tehdy, jestliže došlo ke skončení pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů a jestliže byl z funkce odvolán v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. (viz R 7/2000)

výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu v § 46 odst. 1 písm. d) (ze zdravotních důvodů), popřípadě též zaměstnanci, který pracovní poměr na základě zdravotních důvodů skončil dohodou. Nárok na odstupné v tomto případě není zakotven zákonem, ale řídí se, stejně jako výše násobku průměrného výdělku, výhradně podmínkami sjednanými v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. I pro toto ustanovení v § 60a odst. 2 platí přiměřeně vše co bylo již řečeno o odstupném (jeho nároku a výši) při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů.

Výplata odstupného

Zákoník práce v § 60 odst. 4 stanoví, že se odstupné vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy. Protože však zaměstnanec i zaměstnavatel mohou mít zájem na výplatním termínu jiném, dřívějším či pozdějším, právní úprava zakotvuje možnost dohody účastníků na jiném dni výplaty, buď přímo v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Vrácení odstupného

Jestliže se zaměstnanec po skončení pracovního poměru a poskytnutí odstupného vrátí do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli, poskytnutí odstupného ztrácí svůj smysl. Proto zákoník práce v § 60b stanoví, že pokud dojde k opětovnému zaměstnancovu zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného podle § 60a odst. 1 a 2, je zaměstnanec povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poskytnuté odstupné nebo jeho poměrná část má tak povahu plnění jehož právní důvod odpadl a zakládá tak zaměstnancovo bezdůvodné obohacení.⁸³

Klíčem pro výpočet odstupného, které má být vráceno, je podle § 60b odst. 2 ZPr. počet kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného podle § 60a odst. 1 (dvojnásobku) a 2 (vícenásobku).

⁸³ Sou R NS sv. 26 – C 2017

Vyloučení nároku na odstupné

Podle platné právní úpravy se odstupné při skončení pracovního poměru neposkytuje zaměstnanci:

- a) u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (podle § 249 – 251 zákoníku práce) – toto stanoví § 60c písm. a) ZPr.
- b) který koná u zaměstnavatele práci ve vedlejším pracovním poměru – podle § 60c písm. b)
- c) jehož pracovní poměr byl založen volbou nebo jmenováním a který byl z funkce odvolán, funkce se vzdal nebo uplynulo jeho volební období; odstupné v těchto případech náleží pouze tehdy, dojde-li k odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny - § 65 odst. 3 zákoníku práce

V případech ad a) a ad b) nenastává u zaměstnance žádná složitá situace a odstupné by tak ztrácelo smysl, zaměstnanec je dále zaměstnáván, ovšem u jiného zaměstnavatele, který převzal práva a povinnosti původního, respektive zaměstnanci dále trvá hlavní pracovní poměr sjednaný na stanovenou týdenní dobu.

5 Skončení pracovního poměru ve směrnících ES a rozhodnutích ESD

Evropská společenství vznikající na začátku druhé poloviny dvacátého století ponechávala, alespoň zpočátku, úpravu pracovního práva v pozadí. Jejich primárním cílem bylo vytvoření jednotného vnitřního trhu. Ovšem s jeho vznikem, s realizací jedné ze základních svobod vnitřního trhu – volným pohybem osob a pracovních sil, se ukázalo, že se na ekonomický a sociální vývoj nemůže nahlížet izolovaně. K společné úpravě určitých sociálních standardů či pracovního poměru v rámci Společenství, minimálně v některých jeho částech, docházet musí.

Postupný posun pracovního práva a ochrany práv zaměstnanců do centra zájmu je dokumentován přijetím Charty základních sociálních práv pracovníků Společenství (r. 1989), kde je vysloven požadavek na zlepšení pracovních podmínek (právní úpravy zaměstnávání) a sociální ochrany migrujících zaměstnanců, a že je potřebné vycházet z úmluv Mezinárodní organizace práce a Evropské sociální charty, která byla přijata Radou Evropy r. 1961. Konečně, roku 1997 je přijata Amsterodamská smlouva jejímiž hlavními cíly je klást důraz na vysokou úroveň zaměstnanosti a ochranu práv a zájmů občanů a odstranit překážky bránící volnému pohybu osob v rámci Společenství.

I dnes pracovní právo ES vychází z principu svěřených pravomocí a principu teritoriality, tzn., že jeho úprava náleží na základě čl. 5 SES jednotlivým státům a pracovní poměr se řídí, až na výjimky, právem platným v místě zaměstnání. Veškerá opatření v oblasti sociální (potažmo pracovněprávní) politiky jsou přijímána na základě Hlavy XI. Smlouvy o ES, kde jsou v čl. 136 stanoveny její cíle, tak jak byly přijaty r. 1997. Za tímto účelem může Rada upravit směrnici minimální požadavky, které se zavedou postupně, s přihlédnutím k podmínkám a technickým předpisům existujícím v jednotlivých členských státech. Určitou nevýhodou a poukazem na malý počet směrnic je skutečnost, že Rada v oblasti ochrany pracujících rozhoduje jednomyslně (čl. 137 SES).

Komunitární právo (tj. primární a sekundární právo Evropských společenství) je právním řádem, který platí v členských státech vedle vnitrostátního práva a řídí se vlastními principy. Vztah komunitárního práva a vnitrostátních právních řádů členských států je upraven obecnými aplikačními zásadami.⁸⁴

Směrnice jako sekundární pramen komunitárního práva nepřestává být po svém přenesení do vnitrostátního práva normativním aktem komunitárního práva. Odporuje-li národní norma normě komunitární, je povinností národního soudce národní normu

⁸⁴ Blíže viz Tichý, L. a kol.: Evropské právo, Praha: C.H.Beck, 1999, s. 201 a násled.

neaplikovat (zásada aplikační přednosti), na druhou stranu každá osoba má právo požadovat za určitých podmínek, aby na její případ byla aplikována norma obsažená ve směrnici, která nebyla provedena vnitrostátním právním aktem (tzv. přímý účinek směrnice)⁸⁵.

Vrcholným orgánem oprávněným k výkladu a kontrole aplikace jak primárního, tak sekundárního práva je Evropský soudní dvůr (čl. 220 Smlouvy o založení Evropského společenství). ESD nemá z formálního hlediska pravomoc k precedenčnímu rozhodování a ani není svým, již vysloveným, právním názorem vázán. Přesto se jeho judikatura těší velmi vysoké autoritě.

Většina rozhodnutí, v nichž se ESD zabýval a zabývá otázkou skončení pracovního poměru, resp. výkladem příslušných směrnic upravujících problematiku s úpravou skončení pracovního poměru související, byla vydána v rámci řízení o předběžných otázkách dle čl. 234 Smlouvy o založení Evropského společenství (dále jen „SES“)^{86 87}. Jedná se o nesporné řízení v němž ESD nerozhoduje ve věci samé, ta je předmětem rozhodování před vnitrostátním soudem⁸⁸.

Na základě výše uvedeného, nemůže být jinak než, že skončení pracovního poměru není náplní primárního práva ES. Avšak vývoj jednotného vnitřního trhu a migrace pracovních sil vyžadují po členských státech určitou (standardní) míru ochrany pracovníků a za tímto účelem je proto Evropská Rada oprávněna vydávat (v rámci aktů sekundárního práva) harmonizační směrnice.

Skončení pracovního poměru se uceleně věnuje prakticky jen směrnice č. 98/59/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Další úprava je pak roztržena do jednotlivých směrnic zavádějících zásadu rovného zacházení (směrnice Rady č. 76/207/EHS), zásadu zákazu přímé a nepřímé

⁸⁵ K závaznosti směrnice viz čl. 249 odst. 3 Smlouvy o založení Evropského společenství. Dále viz např. rozsudek ESD C - 148/1978, ve věci Ratti

⁸⁶ Mimo jiné se však také ESD zabýval např. výkladem směrnice č. 98/59/EHS v rámci řízení o porušení smlouvy dle čl. 226 SES, viz rozhodnutí ESD C - 383/1992, kdy řízení bylo vedeno proti Belgii a týkalo se nedostatečného provedení čl. 1 odst. 1 směrnice a vyloučení tak ochrany zaměstnanců v případě uzavření podniku na základě soudního rozhodnutí. Viz dále také rozhodnutí C - 145/01, kdy řízení bylo vedeno proti Itálii z důvodu neprovedení důsledné implementace oddílu II směrnice č. 77/187/EHS.

⁸⁷ Viz také Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (první část), Právní rozhledy č. 5, 2004, C.H.Beck, s. 173, a Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (druhá část), Právní rozhledy č. 20, 2004, C.H.Beck, s. 752.

⁸⁸ Dle čl. 234 odst. 1 písm. b) ve spojení s čl. 234 odst. 2 SES platí, že vyvstane-li před soudem členského státu otázka platnosti a výkladu aktů orgánu Společenství, může tento soud, považuje-li rozhodnutí o této otázce nutné k vydání svého rozhodnutí, požádat ESD o rozhodnutí o této otázce. Dle čl. 234 odst. 3 SES dále platí, že vyvstane-li taková otázka před soudem členského státu, jehož rozhodnutí nelze napadnout oprávněnými prostředky podle vnitrostátního práva, je tento soud povinen se obrátit na ESD.

diskriminace v rámci pracovněprávního vztahu (směrnice Rady č. 2000/78/ES) či směrnic poskytujících zvýšenou ochranu některým skupinám zaměstnanců [ať už ženám po dobu těhotenství a mateřství (směrnice Rady č. 92/85/EHS) či zaměstnancům jejichž zaměstnavatel se mění v rámci převodu podniku - směrnice Rady č. 2001/23/ES]).

Alespoň okrajově se pak o skončení pracovního poměru zmiňuje směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, dále směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a dvě směrnice upravující pracovněprávní vztahy založené pracovní smlouvou na částečný úvazek (směrnice Rady č. 97/81/ES) a na dobu určitou (směrnice Rady č. 1999/70/ES).

Převážná část úpravy skončení pracovního poměru je však přesto ponechána členskými státy.

Oblast harmonizace skončení pracovního poměru v rámci ES lze rozdělit na:

- a) Hromadné propouštění
- b) Převody podniků nebo jejich částí
- c) Platební neschopnost zaměstnavatele
- d) Informační povinnost zaměstnavatele o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- e) Rovné zacházení s muži a ženami
- f) Ochrana pracovníků v době těhotenství a mateřství
- g) Práce na částečný úvazek a Pracovní smlouvy na dobu určitou

5.1 Hromadné propouštění

Problematiku hromadného propouštění v rámci ES upravuje směrnice č. 98/59/ES O sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Tato směrnice je úplným zněním směrnice č. 75/129/EHS ve znění směrnice č. 92/56/EHS. Jejím cílem je pak zmírnit nepříznivé sociální důsledky restrukturalizace podniků a s nimi spojených technologických a ekonomických změn.

Směrnice definuje ve svém prvním oddílu pojem hromadné propouštění, uvádí jeho důvody, určuje pro něj určitou časovou souvislost a v neposlední řadě stanoví příslušné počty propouštěných zaměstnanců.

Pojem hromadné propouštění Směrnice definuje alternativně dvěma způsoby, přičemž je na vůli členském státu kterou ze dvou variant zvolí.

Za hromadné propouštění se podle čl. 1 odst. 1 Směrnice 98/59/ES rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance⁸⁹ pokud počet propouštěných zaměstnanců činí:

- a) v období 30 kalendářních dnů
 - i. 10 propouštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců
 - ii. 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců
 - iii. 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců
- b) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle v podnicích zaměstnáni

Směrnice se však nevztahuje na:

- hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě,

⁸⁹ Např. ESD v rozhodnutí C – 284/1983 (Dansk Metalarbejderforbund) konstatoval, že pokud zaměstnanci ukončili pracovní poměr v návaznosti na vyhlášení zaměstnavatele o zastavení výplaty mezd nejedná se o skončení pracovního poměru ve smyslu Směrnice o hromadném propouštění

- zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních organizací (v členských státech, které tento pojem neupravují, v odpovídajících subjektech)
- posádky námořních lodí

Zaměstnavatel, který chce provést hromadné propouštění (collective redundancies) má velmi významné informační povinnosti. Tyto jsou uvedeny v druhém oddíle Směrnice o hromadném propouštění. Patří sem jednání o hromadném propouštění se zástupci zaměstnanců,⁹⁰ povinnost sdělit jim potřebné informace k dosažení potřebné shody a oznamovací povinnost zaměstnavatele vůči příslušnému orgánu státní správy (v ČR je to příslušný úřad práce).

Je též povinen předat kopii alespoň podstatných prvků písemné korespondence se zástupci zaměstnanců orgánu státní správy. Písemné sdělení zástupcům zaměstnanců musí obsahovat:⁹¹

- důvody zamýšleného propouštění
- počet a kategorie zaměstnanců kteří mají být propuštěni
- počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání
- dobu, kdy se má navržené propouštění uskutečnit
- navržená kritéria pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud vnitrostátní právní předpisy anebo zvyklosti k tomu udělují zaměstnavateli oprávnění...
- způsob výpočtu všech případných náhrad vyplývajících z vnitrostátních předpisů nebo zvyklostí...

Mimořádný význam má také v souvislosti s informačními povinnostmi zaměstnavatele ustanovení čl. 2 odst. 4 Směrnice 98/59/ES, podle kterého se všechny uvedené informační povinnosti uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel, nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.⁹² V případě, že o hromadném propouštění rozhodne ovládající (kontrolní) podnik v jiném členském státě, důsledky nesplnění informačních povinností vyplývajících z uplatnění hromadného propouštění nese vždy bezprostřední zaměstnavatel.⁹³

⁹⁰ Za zástupce zaměstnanců se považují zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo praxe členských států. K tomu také blíže rozhodnutí ESD C – 383/1992 (Commission vs United Kingdom)

⁹¹ Jana Zachovalová: Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství, Právo a zaměstnání 9/2003

⁹² Schronk, R.: Pracovní právo Evropské unie, 1. vyd., Bratislava, Právnická fakulta UK, 1998

⁹³ Rozhodnutí ESD C – 449/1993 (Rockfon)

Významné ustanovení obsahuje také čl. 4 Směrnice v němž je uvedeno, že hromadné propouštění lze zrealizovat nejdříve 30 dní od doručení oznámení zaměstnavatele o hromadném propouštění příslušnému orgánu státní správy.

Uvedená třicetidenní lhůta je určena k tomu, aby jí příslušný orgán státní správy využil k hledání řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění. Členské státy mají také možnost udělit příslušnému orgánu státní správy pravomoc tuto dobu přiměřeně zkrátit nebo prodloužit až na 60 dní. Od použití tohoto článku lze upustit pokud k hromadnému propouštění dochází na základě soudního rozhodnutí o skončení činnosti podniku (čl. 4 odst. 4 Směrnice).

Je třeba zdůraznit, že pro správné vymezení pojmu hromadného propouštění není právně významný pouze celkový počet propouštěných zaměstnanců ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců, ale musí se současně jednat o propouštění z důvodu, které nespočívá v osobě zaměstnance.

Pod propuštěním zaměstnance ve smyslu Směrnice o hromadném propouštění je třeba rozumět každé nedobrovolné skončení pracovního poměru, pokud nespočívá v osobě zaměstnance. Jedná se např. o skončení pracovního poměru na základě zákona, o odprodeji podniku insolventního zaměstnavatele, likvidaci na základě zákona, skončení pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnavatele a taktéž o skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.⁹⁴

Podle Evropského soudního dvora členské státy nemohou obhajovat ustanovení, praxi nebo skutečnosti existující v jejich vnitrostátních předpisech, aby odůvodnily nesplnění požadavku Směrnice s tvrzením, že pro nadbytečné zaměstnance existují adekvátní ustanovení v oblasti sociálního zabezpečení.⁹⁵

Česká republika promítla tuto směrnici do svého právního řádu zákonem č. 155/2000 Sb. (úprava hromadného propouštění v zákoníku práce viz výše). Co se týče úpravy informačních povinností zaměstnavatele, klade dokonce na zaměstnavatele vyšší požadavky, když mu ukládá povinnost projednat otázku hromadného propouštění s každým jednotlivým zaměstnancem, v případě, že u něj nepůsobí žádný odborový orgán ani rada zaměstnanců.

V naší právní úpravě jsou důvody, které „nespočívají v osobě zaměstnance,“ rozhodné pro určení zda se jedná o hromadné propouštění, vymezeny v § 52 odst. 1 zákoníku práce a rozumí se jimi tzv. organizační důvody v § 46 odst. 1 písm. a) až c)

⁹⁴ Rozhodnutí ESD C – 215/1983 (Commission vs Belgium), rozhodnutí ESD C – 55/2002 (Commission vs Portugal)

⁹⁵ Op. cit. ad ⁹²

zákoníku práce. Je třeba podotknout, že judikatura Evropského soudního dvora je rozšiřuje i na jiné důvody, které nespočívají v osobě zaměstnance.

5.2 Převody podniků nebo jejich částí

Oblast převodu podniků (legal transfer or merger) nebo jejich částí na jiný subjekt upravuje směrnice Rady č. 2001/23/ES o aproximaci zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců při převodech podniků, podnikatelských činností anebo částí podniků nebo podnikatelských činností. Je úplným zněním směrnice č. 77/187/EHS ve znění směrnice č. 98/50/ES. Promítají se v ní také mnohaleté zkušenosti vyplývající z judikatury ESD.

Základním účelem Směrnice č. 2001/23/ES je ochrana pracovního poměru zaměstnance, jehož sociálně právní situace by se v souvislosti se změnou majitele podniku, ve kterém pracuje, neměla zhoršit. Jeho pracovní poměr by měl zůstat zachován za stejných pracovních podmínek, které byly dohodnuty s předchozím zaměstnavatelem.

Exkurz: K pojmu převodu podniku a k pojmu zaměstnanec ve Směrnici č. 2001/23/ES

V souvislosti s přijetím Směrnice č. 77/187/EHS a definicí převodu podniku, bylo na Evropském soudním dvoru, jak se k tomuto pojmu postaví. Za rozhodující rozhodnutí ESD se pak v oblasti ochrany nároků zaměstnanců při přechodu podniku nebo jeho části považuje rozhodnutí ve věci *Spijkers*.⁹⁶ Toto rozhodnutí se také později promítlo do znění čl. 1 Směrnice 2001/23/ES. ESD v něm definoval rozhodující kritérium pro určení zda se jedná o převod podniku nebo jeho části. *A sice, o převod podniku nebo jeho části jde tehdy, pokud si příslušná hospodářská jednotka zachová svou identitu jako organizované seskupení prostředků a jejímž cílem je pokračovat v hospodářské činnosti bez ohledu na to, zda je tato činnost hlavní nebo doplňková.* V dalších rozhodnutích poté ESD upřesnil na základě jakých právních titulů může k přechodu podniku nebo jeho části dojít.⁹⁷

Za zaměstnance je nutno považovat každou osobu, která se v pracovním právu příslušného členského státu EU chrání jako zaměstnanec (čl. 2 Směrnice 2001/23/ES).

⁹⁶ Rozhodnutí ESD C – 24/1985

⁹⁷ Např. rozhodnutí C - 287/1986 (Ny Mölle Kro) ESD vyslovil, že působnost Směrnice o zachování nároků zaměstnanců při převodu podniku je dána i tehdy pokud dojde jen k jeho pronájmu, nikoli převodu vlastnictví.

I tato definice zaměstnance je výsledkem judikatury ESD, když původní Směrnice č. 77/187/EHS definici zaměstnance neobsahovala a bylo nutno určit, zda se na pojem zaměstnanec dle této Směrnice vztahuje článek 39 SES, s poněkud užšími definičními znaky⁹⁸.

5.2.1 Ochrana zaměstnanců před jednostranným rozvázáním pracovního poměru v případě přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele

Z hlediska skončení pracovního poměru je významný článek 3 a 4 Směrnice 2001/23/ES. Podle článku 3 Směrnice práva a povinnosti převodce vyplývající z pracovní smlouvy anebo z pracovněprávního vztahu, který existoval ke dni převodu, přejdou z důvodu tohoto převodu na nabyvatele. Současně je umožněno členskému státu stanovit, že po dni převodu bude vedle nabyvatele i převádějící dále odpovědný za závazky, které z pracovního poměru před tímto převodem vznikly.

V čl. 4 se výslovně uvádí, že převod podniku, podnikatelské činnosti nebo části podnikatelské činnosti nemůže sám o sobě být důvodem pro propouštění zaměstnanců z podnětu převádějícího nebo nabyvatele. Současně však, cílem Směrnice není omezit zaměstnavatele provádět, z důvodu fúze společností či převzetí provozu, organizační změny ve výrobě apod. Proto čl. 4 odst. 1 Směrnice obsahuje dvě výjimky z obecného zákazu, že přechod podniku nebo jeho části nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění:

- a) V prvním pododstavci čl. 4 odst. 1 Směrnice stanoví, že směrnice 2001/23/ES se nevztahuje na určité vymezené kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propouštěním.
- b) Druhá výjimka se týká umožnění propouštění pokud v souvislosti s převodem podniku dochází k technickým, hospodářským či organizačním změnám, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.^{99 100}

⁹⁸ Rozhodnutí ESD C – 105/1984 (Mikkelsen)

⁹⁹ Zákaz výpovědi podle judikatury Evropského soudního dvora platí za předpokladu, že výpověď vůči zaměstnanci má přímou souvislost s přechodem podniku

Op. cit. ad ⁹² s. 78

Možnost výpovědi v takovémto případě potvrzuje ESD např. v rozhodnutí C – 105/1984 (Mikkelsen), C – 319/1994 (Dethier Equipment);

Navíc je z důvodu větší ochrany zaměstnance v čl. 4/2 Směrnice zakotvena právní fikce, že pokud se v souvislosti s převodem zaměstnavatele nebo jeho části dostane zaměstnanec sám do takové pozice (podstatná změna pracovních podmínek), že musí z vlastního podnětu rozvázat pracovní poměr, má se za to, že k ukončení pracovního poměru došlo ze strany zaměstnavatele.¹⁰¹

Je samozřejmé, že ze směrnice 2001/23/ES vznikají nároky na ochranu jen těm zaměstnancům, jejichž pracovní právní vztah existuje ke dni převodu podniku, a to i když při plnění svých pracovních povinností používají tu část majetku zaměstnavatele, která je předmětem převodu.^{102 103}

Ochrana je však přesto rozšířena na zaměstnance, se kterým byl pracovní poměr ukončen krátce před přechodem podniku v rozporu s čl. 4 odst. 1. Na tohoto zaměstnance se dle judikatury nahlíží jako by byl u zaměstnavatele stále zaměstnán, a to bez ohledu na to, že jej nový zaměstnavatel nepřevzal.¹⁰⁴

ESD taktéž podotýká, že při hodnocení, zda skončení pracovního poměru ze strany převodce i nabyvatele bylo vyvoláno přechodem podniku či jeho části, je třeba vycházet z objektivních okolností případu, např. že výpověď se stala účinnou v době blízké přechodu apod.¹⁰⁵

5.2.2 Postoj zaměstnance k zákonnému přechodu práv a povinností z pracovních vztahů

Směrnice 2001/23/ES o právu zaměstnance nepřejít (a tedy dobrovolně jednostranně rozvázat pracovní poměr) na nového nabyvatele podniku nebo jeho části, nic neuvádí a ani stanovisko ESD není jednoznačné. Jde o posouzení otázky, zda k přechodu práv a povinností z pracovních vztahů může dojít i bez souhlasu

¹⁰⁰ Změnami stavu zaměstnanců se rozumí především situace, kdy z důvodu přechodu podniku dojde u nabyvatele k nadbytku zaměstnanců, což není pro nabyvatele z hospodářských nebo organizačních důvodů udržitelné.

Martin Štefko: Automatický přechod práv a povinností z pracovních vztahů?, Pracovní právo v zjednotené Evropě, Poradca podnikatela, 2004

¹⁰¹ Op. cit ad ⁹¹

¹⁰² Např. rozhodnutí ESD C - 186/1983 (Arie Batzen), C - 287/1986 (Ny Mölle Kro) či C - 101/1987 (Bork)

¹⁰³ Otázku, zda k okamžiku přechodu podniku existuje pracovní právní vztah nebo ne, je povinen posoudit vnitrostátní soud podle vnitrostátního práva. Viz Op. cit ad ⁹⁷

¹⁰⁴ Rozhodnutí ESD C - 101/1987 (Bork)

¹⁰⁵ Rozhodnutí ESD C - 105/1984 (Mikkelsen)

zaměstnance¹⁰⁶, tedy paradoxně o úplně opačný případ: Vztahuje se ochrana proti jednostrannému ukončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem podniku i na zaměstnavatele?

V rozhodovací praxi Evropského soudního dvora lze zaznamenat určitý posun. V rozhodnutí ve věci Daddys Hall¹⁰⁷ nejdříve ESD konstatoval, že ustanovení Směrnice o ochraně zaměstnance před výpovědí zaměstnavatele jsou kogentní povahy a tím i vyňaté z dispozice stran a zaměstnanec se tak nemůže vzdát svých práv. V dalším období se však přiklání k názoru, že ochranné ustanovení Směrnice nezavazuje zaměstnance pokračovat s nabyvatelem v pracovním poměru. Takováto povinnost by ohrozila základní práva zaměstnance, který musí mít při volbě zaměstnavatele volnost.^{108 109}

Novela č. 155/2000 Sb. sice v ustanoveních § 249 až 251 ZPr. harmonizovala celou tuto oblast se směnicí, postrádám však, ne nepodstatné, výslovné zakotvení čl. 4/2 směrnice 2001/23/ES – tedy přechod důvodu rozvázání pracovního poměru v důsledku převodu podniku (či jeho části) ze strany zaměstnance na stranu zaměstnavatele.

Dalším námětem pro zákonodárce by mohla být možnost úpravy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z hospodářských, technických či organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců při převodu podniku nebo jeho části.

¹⁰⁶ Helena Barancová, Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, častí podnikov, závodov a častí závodov v judikatúre ESD, Pracovné právo v zjednotenej Európe, Poradca podnikateľa, 2004

¹⁰⁷ Rozhodnutí ESD C – 324/1986 (Daddys Dance Hall)

¹⁰⁸ Rozhodnutí ESD C – 139/1991 (Katsitas) – tímto rozsudkem ESD založil velmi důležitou zásadu že odmítnutí zaměstnance pokračovat v pracovním poměru s novým zaměstnavatelem není v rozporu s účelem směrnice o zachování nároků zaměstnanců při převodu podniku nebo jeho části.

¹⁰⁹ Podle mého názoru tento výklad odpovídá i ustanovení čl. 4 odst. 2 Směrnice o právní fikci rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Nad to, jakékoliv nucení zaměstnance, aby pokračoval v dosavadním pracovním poměru, se fakticky rovná „nuceným pracím“ ve smyslu čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod č. 2/1993 Sb. Přípuštění této možnosti by tak bylo v příkrém rozporu s ústavně chráněnými právy člověka. (pozn. autora)

5.3 Platební neschopnost zaměstnavatele

Případ platební neschopnosti upravuje směrnice Rady č. 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele ve znění směrnice Rady a Evropského parlamentu č. 2002/74/EHS.

Směrnice mimo jiné taktéž zahrnuje zaměstnance na částečný úvazek, pracovníky se smlouvou na dobu určitou a pracovníky v tzv. dočasném pracovním poměru ve smyslu směrnice 1991/383/EHS a ukládá členským státům přijmout nezbytná opatření k tomu, aby tzv. záruční instituce zajišťovaly úhradu nevyrovnaných pohledávek zaměstnanců vyplývajících z pracovních smluv nebo poměrů a týkajících se odměny před určeným dnem. Určený den je v čl. 3 Směrnice zakotven alternativně, a to buď jako den kdy vznikla platební neschopnost zaměstnavatele, nebo den oznámení výpovědi dané dotčenému zaměstnanci z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele či den skončení pracovního poměru dotčeného zaměstnance, ke kterému došlo z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele.

Směrnice tedy obecně stanoví, resp. počítá s možností skončení pracovního poměru z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, dokonce výslovně uvádí, že platební neschopnost je výpovědním důvodem na straně zaměstnavatele.

Z hlediska zhodnocení naší úpravy s nároky Evropského společenství lze poukázat na poměrně značné nedostatky. V zákoníku práce chybí explicitně stanovený výpovědní důvod platební neschopnosti pro výpověď ze strany zaměstnavatele.¹¹⁰ Lze uvažovat, zda by platební neschopnost zaměstnavatele bylo možno zahrnout pod výpovědní důvod § 46 odst. 1 písm. c) ZPr. – jiné organizační změny, příp. pod jiné výpovědní důvody znamenající organizační změny. Platební neschopnost sice sama o sobě není organizační změnou, ale mohla by k organizačním změnám vést, např. ke snižování počtu zaměstnanců, tak že by se zaměstnanec stal nadbytečným, či k rozhodnutí zrušit zaměstnavatele či jeho část. Také taxativně stanovený okruh důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele o platební neschopnosti nic neuvádí. Co se týče zaměstnance, ten může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Okamžitě zrušit pracovní poměr může pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo její část do 15 dnů po splatnosti. Nevyplacení mzdy sice implicitně nezahrnuje platební neschopnost zaměstnavatele, ale v konečném

¹¹⁰ Op cit ad ⁹¹

důsledku k ní přesto vede. Samozřejmě dohodou lze rozvázat pracovní poměr taktéž z jakéhokoliv důvodu.

Na druhou stranu lze uvést, že Směrnice explicitně nestanoví povinnost členského státu zakotvit do svého právního řádu možnost skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a tento chybějící institut, také nebrání správné aplikaci implementovaných ustanovení Směrnice o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

5.4 Informační povinnost zaměstnavatele o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

Směrnice Rady č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách vztahujících se na smlouvu nebo na pracovní poměr je z hlediska skončení pracovního poměru významná ve svém čl. 2/2. Tento stanoví náležitosti, které musí obsahovat informace poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci o hlavních aspektech pracovněprávního vztahu či smlouvy. Sem se řadí i informace o délce výpovědních dob a o metodách jejich určování. Tyto skutečnosti musí být zaměstnanci sděleny nejpozději do dvou měsíců od začátku zaměstnání vždy v písemné formě (alternativně je stanovena písemná pracovní smlouva nebo přijímací dekret nebo jeden či více písemných dokumentů). Jednoměsíční lhůta a stejná forma pro sdělení platí pro oznámení o změnách těchto údajů.

Zákoník práce tuto úpravu ES respektuje. Ovšem s tím, že byla stanovena jednotná lhůta jak pro poskytnutí informací tak pro změny údajů (§ 32 odst. 3 ZPr.). Je možno konstatovat, že je na zaměstnavatele přísnější.

5.5 Rovné zacházení s muži a ženami

Právní úprava „rovného zacházení“ je obsažena v několika směrnicích. Co se týče rozvázání pracovního poměru je stěžejní směrnice Rady č. 76/207/EHS k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES a dále pak směrnice č. 2000/78/ES zavádějící Rámcovou dohodu o rovném zacházení v zaměstnání a povolání, která definuje přímou a nepřímou diskriminaci a směrnice č. 2000/43/ES, kterou se

provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.

5.5.1 Směrnice č. 2002/73/ES

V čl. 3 Směrnice se hovoří, že provedení zásady rovného zacházení s muži a ženami znamená vyloučení jakékoliv přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví¹¹¹ ve veřejném i soukromém sektoru, kromě jiného i co se týče pracovních podmínek včetně propouštění.

V čl. 6 Směrnice se dává členským státům za povinnost zajistit příslušné soudní či administrativní postupy, které mají umožnit všem osobám, jež se cítí být poškozeny v důsledku nedodržení nediskriminačního zacházení, domáhat se nároků podle této Směrnice. A to i poté co pracovní vztah skončil.¹¹²

V čl. 7 Směrnice je členským státům stanovena co se týče skončení pracovního poměru nejdůležitější povinnost, a to přijmout taková opatření, která jsou nezbytná k ochraně zaměstnanců, včetně zástupců zaměstnanců, před propouštěním či jiným nepříznivým zacházením, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost zaměstnance uvnitř podniku nebo na jakékoliv jiné řízení (i soudní) podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení.

Velmi zajímavá je taktéž judikatura ESD. V této souvislosti je možno poukázat na judikát C - 152/1984 ve věci M. H. Marshall^{113 114}. Kdy zdravotní sestra paní Marshall, britská občanka, byla propuštěná z pracovního poměru. Jediným důvodem propuštění byla skutečnost, že paní Marshall byla žena a dosáhla důchodového věku. ESD judikoval, že

- Článek 5 (po novele Směrnice 76/207/EHS Směrnici 2002/73 článek 7) se musí vykládat tak, že všeobecný postup podle kterého je žena propuštěná výlučně

¹¹¹ V rozhodnutí C - 13/1994 (P vs S and Cornwall County Council) ESD potvrdil, že výpověď daná transsexuálovi z důvodu změny pohlaví je v rozporu se zásadou stejného zacházení s muži a ženami a se zásadou rovnosti. Zákaz diskriminace z důvodu pohlavní nebo rodové příslušnosti se vztahuje na všechny situace, bez ohledu na to, zda osoba podstoupila změnu pohlaví, připravuje se na ní nebo jí právě podstupuje a nebo se na změnu nechystá.

¹¹² V rozhodnutí C - 222/1984 (Johnston) ESD dovedl, že princip efektivní soudní ochrany nepřipouští, aby osvědčení vystavené národním úřadem které obsahuje tvrzení, že jsou splněny podmínky pro výjimku z principu rovného zacházení s muži a ženami kvůli ochraně veřejné bezpečnosti, se považovalo za rozhodující důkaz, který by umožnil vyloučit jakýkoli nárok na přezkoumání soudem. článku 6 se mohou dovolávat všichni jednotlivci ve sporu se státem, který nezabezpečil úplnou implementaci Směrnice do svého právního řádu

¹¹³ Rozhodnutí ESD C - 152/1984 (Marshall),

¹¹⁴ Viz také rozhodnutí ESD C - 271/1991 (Marshall II) - „Osoba, která utrpěla škodu v návaznosti na diskriminující propuštění, se může domáhat ustanovení čl. 6 směrnice vůči státnímu orgánu jednajícímu v pozici zaměstnavatele, aby nebyla aplikována národní ustanovení, která stanovují omezení kompenzace cestou reparace.“

z toho důvodu, že dosáhla anebo překročila věk pro vznik nároku na odchod do důchodu – a tento věk je podle národní legislativy různý pro muže a ženy – představuje diskriminaci na základě pohlaví a je neslučitelný s touto Směrnicí.

- Článek 5 (7) Směrnice 76/207/EHS zakazující jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví ve vztahu k pracovním podmínkám včetně podmínek upravujících propuštění z pracovního poměru je možné ve sporu o aplikaci národního ustanovení, které není v souladu s článkem 5 (7), použít vůči představiteli veřejné moci v úloze zaměstnavatele.

K tomuto nutno dodat, že směrnice neukládá povinnosti přímo jednotlivcům, resp. není přímo aplikovatelná na povinnosti jednotlivců vůči státu či jednotlivců sobě navzájem.¹¹⁵

Vzhledem k tomu, že v daném případě byla jednou ze stran veřejná instituce a článek 5 (7) je považován za dostatečně přesný a bezpodmínečný¹¹⁶ ESD rozhodl, že toto ustanovení přímo aplikovatelné ve vztahu ke státu jako zaměstnavateli.

Výše naznačené by ovšem znamenalo, že v tomto směru jsou lépe chráněni státní zaměstnanci, než zaměstnanci v soukromé sféře! Tuto „nerovnost“ do jisté míry stírá koncepce tzv. „nepřímého účinku“ tak jak byla naznačena v rozhodnutí ESD C – 14/1983 (Colson and Kamann), kdy ESD konstatoval, že Směrnice není sice přímo aplikovatelná (zde již o rok později ve výše zmiňovaném případě Marshall lze nalézt posun v rozhodovací praxi) ale národní soudy, pokud mají volnost na úvahu podle vnitrostátního práva mají povinnost vykládat a aplikovat předpisy provádějící danou Směrnicí v souladu s požadavky práva Společenství.¹¹⁷

5.5.2 Směrnice č. 2000/78/ES

Jak bylo řečeno výše, Směrnice definuje přímou a nepřímou diskriminaci. Z hlediska skončení pracovního poměru je významný její čl. 3 a především čl. 6.

V čl. 3 je zakotvena obecná působnost Směrnice, která se tak vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů mimo jiné i pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění.

V čl. 6 zakotvena poměrně „nenápadná“ výjimka ze zásady stejného zacházení z důvodu věku, která však může mít poměrně rozsáhlé důsledky. Na základě této výjimky totiž mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují

¹¹⁵ Viz také rozhodnutí ESD C – 273/1997 (Sirdar)

¹¹⁶ Rozhodnutí ESD C – 9/1990 (Francovich) – přímá aplikovatelnost směrnice a její podmínky

¹¹⁷ Rozhodnutí ESD C – 14/1983 (Colson and Kamann)

diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení pak mohou zahrnovat mimo stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání apod. také podmínky propouštění, a to pro mladé i starší pracovníky [čl. 6 odst. 1 písm. a)].

Ve své podstatě tak Směrnice opravňuje členské státy zakotvit ve své pracovněprávní úpravě jako důvod pro skončení pracovního poměru dosažení důchodového věku!

Český zákoník práce je s poukazem na taxativně stanovené důvody k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru touto směrnicí v souladu. Zvýšená ochrana je taktéž věnována členům orgánů zastupujících zaměstnance (§ 59 odst. 2 ZPr.).

V budoucnu bude však nanejvýš zajímavé sledovat postup našeho zákonodárce, zejména v souvislosti se široce koncipovanými výjimkami ze zásady stejného zacházení ve směrnicích ES, které vytvářejí relativně široký prostor např. proto, aby se dosažení důchodového věku stalo jedním z výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele.

5.6 Ochrana pracovníků v době těhotenství a mateřství

Speciální úpravu pracovních podmínek těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících žen obsahuje směrnice Rady č. 92/85/EHS.

Ust. čl. 10 této Směrnice ukládá členským státům povinnost učinit nezbytné kroky k zákazu výpovědi těmto pracovnícím po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené. Je-li jim přesto v průběhu této doby dána výpověď, zaměstnavatel ji musí náležitě písemně odůvodnit. Současně je stanovena povinnost států přijmout nezbytná opatření k ochraně těchto pracovníků před následky takovéto protiprávní výpovědi.

Judikatura Evropského soudního dvora v posledních letech směřuje k závěru, že těhotná žena – zaměstnankyně, je chráněna před skončením pracovního poměru jen tehdy, jestliže je její práceneschopnost spojená s těhotenstvím. Jiné zdravotní problémy,

keré nemají souvislost s těhotenstvím, nechrání ženu před skončením pracovního poměru.¹¹⁸

Evropský soudní dvůr, tak zakládá rozlišování mezi nemocí zapříčiněnou těhotenstvím nebo porodem a jinými chorobami.

Naše pracovníprávní úprava je v této oblasti plně harmonizována. V zákoníku práce je zakotvena ochranná doba, kdy zaměstnavatel nesmí dát výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou. Dokonce zaměstnankyni na mateřské dovolené nelze dát výpověď z důvodu pro který lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Výpověď pro porušení pracovní kázně nelze dát těhotné zaměstnankyni ani zaměstnankyni trvale pečující o dítě mladší tří let.

Judikatura ESD poukazuje na určitou větší míru flexibility v oblasti skončení pracovního poměru a mohla by tak sloužit jako vzor našemu zákonodárci k dalším teoretickým úvahám o možnosti zrušení absolutního zákazu výpovědi u těhotných zaměstnankyní.

Mateřská dovolená je ve Směrnici uvedena jako období nejméně 14 týdnů rozložené před nebo po porodu podle vnitrostátních předpisů. V ČR je mateřská dovolená stanovena na dobu delší 28, resp. 37 týdnů.

5.7 Práce na částečný úvazek a pracovní smlouvy na dobu určitou

Směrnice Rady upravující práci na částečný úvazek (97/81/ES) a pracovní poměr na dobu určitou (1999/70/ES) se týkají skončení pracovního poměru pouze okrajově. Je v nich stanoven zákaz považovat odmítnutí změny pracovního poměru na částečný či plný a naopak za důvod k propuštění, resp. povinnost zacházet se zaměstnanci zaměstnávanými na dobu určitou srovnatelně jako se stálými zaměstnanci (zásada stejného, srovnatelného zacházení).¹¹⁹

¹¹⁸ V rozhodnutí C - 179/1988 ESD (Herz) konstatoval, že pokud je zaměstnankyně propuštěná v době těhotenství na základě dlouho zameškané doby kvůli nemoci, která není zapříčiněna těhotenstvím nebo porodem, nejedná se o žádnou nepřímou diskriminaci podle Směrnice 76/207/EHS.

¹¹⁹ V rozhodnutí C - 313/2002 ESD uvádí, že vnitrostátní soudy jsou povinné zkoumat, zda zaměstnavatel nezneužívá své postavení vůči zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek a zda nedodržování zásady stejného zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek v porovnání se zaměstnanci na plný úvazek je odůvodněno objektivními faktory nebo výjimkami ze zásady stejného zacházení na základě zásady přiměřenosti.

Právní úprava ČR je, zejména co se týče pracovního poměru na dobu určitou a zákazu možnosti jeho řetězení (to se týká skončení pracovního poměru jen zprostředkovaně) po novele č. 46/2004 Sb., plně harmonizována.

Závěr

Obecné úvahy

Právní úprava pracovních vztahů prošla dlouhým historickým vývojem. Samotná kodifikace pracovněprávních vztahů proběhla již před čtyřiceti lety. Za tuto dobu byl zákoník práce č. 65/1965 Sb., modifikován desítkami novel. A také na nich a na změnách, které provedly je možno dokumentovat celospolečenský vývoj a přístup k institutu pracovního práva.

Zákoník práce již v době svého vzniku obsahoval řadu závazků vyplývajících z mezinárodních dokumentů, zejména úmluv Mezinárodní organizace práce. Razantnější změnu obsahu doznal zejména po roce 1989, z jasného důvodu přiblížit se podmínkám tržního hospodářství. Důležitou etapu také zahájil v roce 2000, kdy se významnou měrou přiblížil úpravě pracovněprávních vztahů v ES – tzv. Harmonizační novelou č. 155/2000 Sb. V souvislosti se vstupem ČR do struktur Evropských společenství (1. května 2004) pak přestávají být určité partie pracovněprávní úpravy výlučnou doménou vnitrostátního zákonodárství a je nutno se v nich navzájem harmonizovat s ostatními členskými státy ES. Do této oblasti také patří některé instituty skončení pracovního poměru.

Společenský vývoj v současné době mnohdy předstihuje pracovněprávní úpravu (a to nejen v naší zemi), která s ohledem na dynamiku tohoto vývoje, i při nejlepší vůli zákonodárce, mnohdy nestačí reagovat.

Důsledkem je, především v podnikatelské sféře, obcházení a často porušování zákona, které je zaměstnancem i zaměstnavatelem tolerováno do doby než dojde v tomto vztahu ke konfliktu. Zaměstnanec jako smluvní partner má přeci jen slabší postavení (už jen z toho důvodu, že poptávka po práci převyšuje její nabídku). Právě proto v oblasti skončení pracovního poměru dochází k vyrovnání právního postavení obou partnerů formou kogentních norem a taxativních výčtů, od nichž se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit. Zaměstnanci jsou tak dány k dispozici takové právní prostředky, které mu dávají možnost účinné obrany, i když mnohdy jen formální. V předmětné právní úpravě jde zejména o případy kdy o platnosti rozvázání pracovního poměru rozhoduje soud. Vzhledem k tomu, že se v souvislosti se skončením pracovního poměru jedná o mimořádně závažné otázky, je nutné, v zájmu právní jistoty obou účastníků, aby se o existenci či neexistenci pracovního vztahu rozhodlo v době co možná nejkratší. Ke zlepšení současného stavu, kdy řešení pracovních sporů je často v horizontu mnoha měsíců někdy i let, by podle mého názoru mohlo přispět specializované pracovněprávní soudnictví. Zrychlení pracovněprávních sporů by přispělo nejen k odstranění nejčastějších

závad při aplikaci práva v oblasti skončení pracovního poměru, ale působilo by i preventivně proti porušování práva v budoucnu.

Z hlediska budoucí koncepce oblasti skončení pracovního poměru je třeba jednak připustit větší míru svobody jednání pro oba účastníky pracovního poměru, jednak do větší hloubky propracovat řadu používaných institutů. Zásadních změn v oblasti skončení pracovního poměru se bohužel nedočkáme ani s novým zákoníkem práce, nicméně řadu problémů lze, a zřejmě nic jiného ani nezbude, řešit dílčími novelizacemi.

Návrhy de lege ferenda

Jak bylo naznačeno výše, oblast skončení pracovního poměru je třeba liberalizovat. Bylo by např. nanejvýš vhodné, aby ZPr. rozlišoval mezi velkými a malými zaměstnavateli. Organizacím zaměstnávajícím např. jednoho či dva zaměstnance by mohla být dána možnost skončit pracovní poměr bez udání důvodu.

Stejně tak by mohlo být zákonem upraveno zkrácení výpovědní doby při zaplacení dostatečně vysokého odškodnění, aby se tak zaměstnavateli umožnilo nezaměstnávat zaměstnance, který by stejně nepracoval a ten by tak mohl případně dříve nastoupit k výkonu práce u jiného zaměstnavatele (ovšem s tím, že dostane za zkrácenou výpovědní dobu odpovídající odškodnění).

V úvahu lze vzít i změnu stávající právní úpravy tzv. nabídkové povinnosti, která znamená absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Tato koncepce se zdá být příliš široká a do budoucna by měla zaměstnavatele zavazovat pouze v rozsahu kvalifikace zaměstnance, případně v rozsahu kvalifikace nutné pro dosavadní výkon práce. Nabídková povinnost svým obsahem zakládá také určité nerovné zacházení mezi zaměstnanci např. u volných pracovních míst, které se obsazují formou výběrového řízení s nutností splnit vyhlášené podmínky. Zaměstnanec, kterému je práce nabízena v rámci podmínky nabídkové povinnosti, by tyto podmínky splňovat nemusel.¹²⁰

Poměrně problematické se jeví skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele po jeho zániku, v případě, že před tím nedošlo ke skončení pracovního poměru žádným, v zákoníku práce předpokládaným, způsobem. Zejména u právnické osoby, se poměrně „nešikovně“ dovozuje zánik pracovního poměru argumentem *per analogiam* s ust. § 42/4 ZPr. – smrtí zaměstnance.

¹²⁰ Op. cit ad ¹⁹

Pro praxi přínosné je rozhodnutí Nejvyššího soudu¹²¹, v němž se uvádí: „S názorem odvolacího soudu, že pracovní poměr zaniká dnem zániku zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo dnem smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, jestliže nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného, lze souhlasit.“¹²²

V případě sporů o platnost skončení pracovního poměru, je nutno poznamenat, že i když zaměstnanec tento spor vyhraje, zaměstnavatel ho již obvykle nechce zaměstnávat a prakticky vždy si najde záminku, jak se jej „zbavit“. Zdá se proto, pro obě strany pracovního poměru, prospěšnější uzákonit, aby i v případě výpovědi, která bude shledána jako neplatná, skončil pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Určení, že výpověď je neplatná, by však zavazovalo zaměstnavatele k vyplacení odškodného k rukám zaměstnance. Možnost pokračování pracovního poměru by však mohla být dohodnuta v kolektivní smlouvě.

Další náměty *de lege ferenda* vedou ke zpřesnění některých pojmů užívaných v oblasti skončení pracovního poměru.

Bylo by např. případné (s přihlédnutím k vývoji judikatury) zavést z hlediska konstrukce výpovědních důvodů v § 46 odst. 1 písm.a) a b) zákonnou definici pojmu zaměstnavatel a část zaměstnavatele.

Z ust. § 48 odst. 1 písm. d) byla sice po novele formulace zákazu výpovědi zaměstnankyni nebo zaměstnanci trvale pečujícím alespoň o jedno dítě mladší než tři roky vypuštěna a nahrazena zákazem výpovědi zaměstnankyni nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené, nicméně obdobnou formulaci trvalé péče o dítě mladší tří let zachovává § 49 písm. c). Pojem „trvalá péče o dítě mladší než tři roky“ je poměrně neurčitý a jeho zpřesnění (např. v ustanoveních zákoníku práce o výkladu některých pojmů, v návaznosti na ustanovení o rodičovské dovolené) popř. vypuštění a nahrazení

¹²¹ Viz rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 486/2000

¹²² Výslovnou úpravu o tom, že pracovní poměr zaniká dnem zániku zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo dnem smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, jestliže nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného, obsahovalo ustanovení § 42 odst. 5 ZP ve znění vyplývajícím z čl. I bodu 6 zákona č. 231/1992 Sb., účinné od 29. 5. 1992 (ve vztahu k zaměstnavateli, který je fyzickou osobou, bylo toto ustanovení použitelné vzhledem k ustanovení § 269 odst. 1 a 2 ZP ve znění účinném do 31. 5. 1994 a podle nařízení vlády č. 121/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Ustanovení § 42 odst. 5 ZP bylo s účinností od 1. 6. 1994 zrušeno (srov. čl. I bod 40 a čl. IX zákona č. 74/1994 Sb.). V této věci Nejvyšší soud sice rozhodoval podle ZP ve znění účinném do 30. 9. 1995, tedy ve znění před novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., nicméně právní závěry rozhodnutí jsou stále použitelné. Ve všech případech, kdy totiž podle § 249 ZP ve znění do 31.12.2000 docházelo k zániku zaměstnavatele a následnému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by i nadále mělo, dle ZP, docházet k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

stejnou formulací zákazu výpovědi zaměstnankyni nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené, by bylo více než na místě.

Nový zákoník práce

Pokud se zaměříme na návrh nového zákoníku práce, který byl v těchto dnech schválen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky pod číslem tisku 1153, je nutno konstatovat, že žádné převratné změny v sobě nepřináší a setrvává na dosud kodifikované úpravě skončení pracovního poměru.

Z porovnání výše uvedených námětů s ustanoveními nového zákoníku práce, jež prochází legislativní procedurou, vyplývá, že v něm definice „trvalá péče o dítě mladší než tři roky“ byla skutečně nahrazena formulací zákazu výpovědi zaměstnankyni nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené.

Se smíšenými pocity lze přistoupit k chybějícímu institutu nabídkové povinnosti. Tuto změnu vnímám spíše jako změnu k lepšímu, i když mohla být rámci ochranné funkce pracovního práva zachována, ne v podobě tzv. „absolutní podmínky“ nabídky jakékoli práce, ale v podobě povinné nabídky pracovního místa se stejnou kvalifikací.

Pozitivně lze také hodnotit ustanovení o skončení pracovního poměru, které je z hlediska právní teorie označováno jako skončení pracovního poměru na základě právní události. Do nového zákona byl přidán důvod skončení pracovního poměru, uplynutím doby, na kterou bylo zaměstnanci který je cizinec, vydáno povolení k zaměstnání (dle zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

V rámci nové úpravy však zůstává celá řada nedořešených otázek taktéž v oblasti harmonizace se sekundárním právem Evropských společenství.

Zejména neexistence výslovně uvedeného důvodu platební neschopnosti pro možnost výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele by měla být zohledněna.

Co se týče přechodu práv a povinností zaměstnavatele na jiný subjekt při převodu podniku či jeho části, je sice ve stávající i nové úpravě odstraněna možnost jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v přímé souvislosti s důvodem převodu podniku či podnikání, avšak nikde mezi ustanoveními o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, právě na základě podstatných změn v pracovním vztahu vzniklých převodem zaměstnavatele (či jeho části), není stanoven přechod důvodu rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance na stranu zaměstnavatele jak předpokládá směrnice č. 2001/23/ES.

Jako nepřiměřenou tvrdost vůči zaměstnavateli můžeme hodnotit ustanovení o poskytování informací zaměstnanci o výpovědních dobách. Kdy tyto musí (zároveň s jinými informacemi) poskytnout do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, na rozdíl od komunitární úpravy, která stanoví lhůtu dvouměsíční. Povinnost je stanovena pouze pro sdělení údaje o výpovědních dobách, nikoliv na způsob jejich výpočtu, i když to směrnice Rady č. 91/533/EHS explicitně předpokládá.

Zajímavý námět pro zákonodárce pak spočívá jednak v odstranění absolutního zákazu skončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, kdy by se propříště mohlo vycházet z právního názoru ESD, že zákaz skončení pracovního poměru platí jen pokud by byl pracovní poměr rozvázán v souvislosti těhotenstvím či nemocí související s těhotenstvím a taktéž v uzákonění skončení pracovního poměru z důvodu dosažení důchodového věku, tak jak jej umožňuje směrnice č. 2000/78/ES - samozřejmě za přísně restriktivních, zákonem stanovených podmínek.

„K ochraně zaměstnance pracovní právo kdysi vzniklo a pokud bude existovat, bude se v něm tato jeho funkce uplatňovat.“

Seznam použitých zkratk

Vyskytuje-li se v textu **číslo § bez dalšího, popř. zkratka ZPr.**, znamená to, že jde o ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Publikace užití při uvádění judikatury:

R – Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (v době do 31. 12. 1992) a Nejvyšším soudem České republiky (od 1. 1. 1993)

B – Bulletin Nejvyššího soudu ČR (v době do 31. 12. 1992 a Vrchního soudu v Praze (od 1. 1. 1993)

SI – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení a řízení před státním notářstvím (Sborník směrnic, usnesení, rozborů a zhodnocení soudní praxe pléna a presidia Nejvyššího soudu 1965 – 1967). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1974

S III – Nejvyšší soud o občanském soudní řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1980

S IV – Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, ČSR a SSR 1970 – 1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1986

SJ – Soudní judikatura, vydává ASPI Publishing s. r. o.

ÚS – Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky, vydávané C. H. Beck Praha

C – Rozhodnutí Evropského soudního dvora publikované na jeho internetových stránkách www.europa.eu.int/cj

Přehled použité literatury

Monografie

Bernard F., Pavlátová J.: Vznik, změny a skončení pracovního poměru, PRÁCE, 1984

Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, 2. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, I. Skončení pracovního poměru, II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, aktualizované a rozšířené vydání, ASPI Publishing s.r.o.

Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Píchová I., Zachariáš J.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita v Brně, 1997

Hendrych D. a kol.: Právní slovník, 2. rozšířené vydání, C. H. Beck, 2003

Jakubka J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, 2. aktualizované vydání, GRADA Publishing, 2000

Outláš V., Hamerník P., Bambas J.: Judikatura Evropského soudního dvora, 1. vydání, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2005

Schronk R.: Pracovní právo Európskej únie, 1. vyd., Bratislava, Právnická fakulta UK, 1998

Součková M. a kol.: Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

Štangová V.: Jaroslav Zachariáš: Nad pracovněprávními vztahy, ORAC, 1997

Tichý, L. a kol.: Evropské právo, Praha: C.H.Beck, 1999

Časopisecká literatura a články

Barancová H.: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, častí podnikov, závodov a častí závodov v judikatúre ESD, Pracovné právo v zjednotenej Európe, Poradca podnikateľa, 2004

Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (první část), Právní rozhledy č. 5, 2004, C.H.Beck

Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (druhá část), Právní rozhledy č. 20, 2004, C.H.Beck

Bognárová V.: Nabídková povinnost – hmotně právní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele, Právo a zaměstnání 7-8/2004

Galvas M.: Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti, Právo a zaměstnání 2/2001

Havran R.: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002

Hůrka P.: K zákazu výpovědi a ochranné době, Právo a zaměstnání 7-8/2003

Štangová V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 6/96

Štangová V.: Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 3-4/99

Štangová V.: Institut hromadného propouštění v českém právu, Právo a zaměstnání 4/2002

Štangová V.: Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 1/2004

Štefko M.: Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?, Pracovné právo v zjednotenej Európe, Poradca podnikateľa, 2004

Štefko M.: Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?, Právo a zaměstnání
2/2004

Zachovalová J.: Úprava skončení pracovního poměru ve směrniciích Evropských
společenství, Právo a zaměstnání 9/2003

Internetové zdroje

www.europa.eu.int/cj

www.mpsv.cz/cs/113