

UNIVERZITA KARLOVA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Mgr. Michaela Neumahr

Způsoby skončení pracovního poměru v ČR a v Peru

Ways of Termination of Employment in Czech Republic and in Peru

Rigorózní práce

Konzultant rigorózní práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. srpna 2017

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Zároveň prohlašuji, že vlastní text této rigorózní práce včetně poznámek pod čarou čítá 190 671 znaků včetně mezer.

V Praze, dne 31. srpna 2017

Mgr. Michaela Neumahr

PODĚKOVÁNÍ

Mé velké poděkování patří zejména vedoucímu této rigorózní práce, doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., nejen za jeho cenné rady při vypracovávání této rigorózní práce, ale také za lidský přístup, se kterým ji vedl. Dále bych na tomto místě ráda poděkovala své rodině za podporu.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1. Pracovní právo, jeho pojem, zásady a funkce	9
1.1. Pojem a zasazení pracovního práva do systému práva	9
1.2. Předmět pracovního práva	10
1.3. Zásady pracovního práva	11
1.4. Funkce pracovního práva	15
2. Pracovní poměr	17
2.1. Prvky pracovního poměru	17
2.2. Vznik pracovního poměru	20
3. Způsoby skončení pracovního poměru	24
3.1. Skončení pracovního poměru právním jednáním	25
3.2. Skončení pracovního poměru právními událostmi	53
3.3. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru	57
4. Pracovní právo v Peru	64
4.1. Prameny pracovního práva v Peru	64
4.2. Teorie vzniku pracovního práva v Peru	68
4.3. Pracovní poměr	69
4.4. Jistota zaměstnání	70
5. Skončení pracovního poměru v Peru	73
5.1. Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele	73
5.2. Rezignace	74
5.3. Dokončení prací, splnění podmínek a lhůt stanovených ve smlouvě	74
5.4. Dohoda	75
5.5. Trvalá plná invalidita	76

5.6.	Odchod do starobního důchodu.....	76
5.7.	Výpověď v případech a formách stanovených LPCL	77
5.8.	Skončení pracovního poměru z objektivních důvodů v případech a způsobem povolených LPCL.....	85
6.	Srovnání obou úprav	88
6.1.	Srovnání pracovního práva v obou státech.....	89
6.2.	Srovnání skončení pracovního poměru v ČR a Peru.....	90
Závěr	99
	Seznam použitých zdrojů a literatury	103
	Shrnutí	117
	Seznam klíčových slov	117
	Abstract	118
	Keywords.....	118
	Title of rigorous thesis.....	118

Seznam použitých zkratk

BOZP	–	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	–	Česká republika
EU	–	Evropská unie
LPCL	–	Peruánský zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti
LZPS	–	Listina základních práv a svobod
MVČR	–	Ministerstvo vnitra České republiky
Novela OZ	–	Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony
Novela ZP	–	Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, Sněmovní tisk 903 ve stavu ke dni 22.2.2017
NS	–	Nejvyšší soud České republiky
OSŘ	–	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
OZ	–	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (také „občanský zákoník“)
SDEU	–	Soudní dvůr Evropské unie
ÚS	–	Ústavní soud České republiky
ÚP	–	Úřad práce
ZP	–	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (také „zákoník práce“)

Úvod

Pro svou rigorózní práci jsem si vybrala téma z oboru pracovního práva, jelikož mne tento obor nezaujal pouze při studiích na Právnické fakultě UK, ale měla jsem možnost jej studovat i při mém zahraničním studijním pobytu na Universidad de Lima v Peru.

Téma skončení pracovního poměru jsem zvolila, jelikož se týká každého z nás. Drtivá většina osob se během života naskytne v pozici zaměstnance nebo zaměstnavatele, skončení pracovního poměru je přirozenou součástí pracovněprávních vztahů, ale také velkým zásahem do života konkrétní fyzické osoby. Přes rozsáhlé zpracování tohoto tématu v literatuře, komentářích k zákonům a v odborných článcích je otázka platnosti skončení pracovního poměru jedním z nejfrekventovanějších typů sporů u prvostupňových soudů, u neodborné veřejnosti stále dochází k zaměňování pojmů a nejasnostem v této oblasti, a tak mám za to, že se stále jedná o téma aktuální a velmi důležité.

Předkládaná práce je systematicky rozdělena do šesti kapitol, které by se daly rozdělit na českou část, peruánskou část a jejich vzájemné srovnání.

První kapitola pojednává obecně o pracovním právu, stručně definuje jeho pojem, zásady a funkce, popisuje specifika pracovního práva a jeho zasazení do systému českého právního řádu. Druhá kapitola popisuje pracovní poměr, jeho prvky a vznik. Cílem prvních dvou kapitol je uvést problematiku skončení pracovního poměru a popsat specifika odvětví pracovního práva.

Konečně třetí kapitola popisuje způsoby skončení pracovního poměru, je rozdělena do jednotlivých podkapitol; skončení pracovního poměru právním jednáním a skončení pracovního poměru právními událostmi. Tato kapitola popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru s největším důrazem na výpověď danou zaměstnavatelem, neboť té je věnována nerozsáhlejší zákonná úprava a jedná se o jednostranný a nejproblematictější způsob skončení pracovního poměru, a proto si zaslouží nejvyšší pozornost. Dále jsou ve třetí kapitole rozebrány z praktického pohledu i povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, kterými jsou vyplacení odstupného, vystavení zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, na jeho žádost také pracovního posudku, poskytnutí zaměstnanci volna pro hledání nového zaměstnání a proplacení nevyčerpané dovolené. Tato kapitola bere v potaz i aktuálně připravovanou novelu zákoníku práce.

Čtvrtá kapitola se věnuje pracovnímu právu v Peru, aby nebyla příliš podobná kapitole první, je pojata odlišně a věnuje se pramenům pracovního práva, teorii vzniku pracovního práva, následně popisuje pracovní poměr, jak jej definuje peruánský zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti. Poslední podkapitola čtvrté kapitoly definuje pojem jistoty zaměstnání, který přímo souvisí se skončením pracovního poměru, kterému je věnována kapitola pátá.

Pátá kapitola stručně popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, stejně jako v kapitole třetí je nejširší pozornost věnována výpovědi ze strany zaměstnavatele, které je stejně jako v českém zákoníku práce i v peruánské úpravě zákonodárcem věnována největší pozornost.

Poslední šestá kapitola se věnuje srovnání předešlých dvou samostatných částí, jsou zde obě úpravy hodnoceny, je upozorňováno jak na jejich podobnosti, tak rozdíly. Samotný závěr práce je věnován oblastem možné vzájemné inspirace obou zemí v úpravách *de lege ferenda*.

K vypracování této práce byly použity české i peruánské odborné publikace a články, právní předpisy ČR, EU, Peru a také judikatura obecných i ústavních soudů obou zemí a SDEU. Všechny zdroje jsou řádně citovány a uvedeny v seznamu použité literatury.

Cílem této rigorózní práce je za užití deskriptivní a analytické metody podrobně rozebrat jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru v souvislostech, jak v českém právním řádu, tak peruánském, vzájemně je porovnat a popsat oblasti možné vzájemné inspirace, jelikož nejen v právu platí, že komparace může být kvalitním zdrojem nového poznání a inspirace.

Rigorózní práce vychází z právního stavu účinného k 31. srpnu 2017.

1. Pracovní právo, jeho pojem, zásady a funkce

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím, které ve své moderní podobě začalo vznikat v průběhu druhé poloviny 19. století. Upravuje právní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Zaměstnavateli toto právní odvětví poskytuje nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti a zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce. Snahou pracovněprávních předpisů je vyrovnat nerovnost mezi stranami pracovněprávních vztahů a dosažení rovnováhy mezi nimi.

1.1. Pojem a zasazení pracovního práva do systému práva

Tři hlavní oblasti pracovního práva jsou¹ *individuální pracovní právo*, kterým se rozumí soubor právních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tuto oblast upravuje především zákoník práce² a spadá sem i skončení pracovního poměru jako téma předkládané práce.

Druhou oblastí je *kolektivní pracovní právo*, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a subjekty zastupujícími kolektivy zaměstnanců, především odborovými organizacemi. Hlavním pramenem této oblasti pracovního práva jsou kolektivní smlouvy, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi uvedenými stranami.

Třetí oblastí je právní úprava *zaměstnanosti*, která reguluje zejména právní vztahy mezi občany nebo zaměstnavateli a příslušnými státními orgány, kterými jsou především Úřad práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Rovněž upravuje vztahy mezi občany a zaměstnavateli při realizaci práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací dle článku 26 LZPS, resp. při realizaci práva na zaměstnání dle § 1 zákona o zaměstnanosti.³

¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 3-4.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Z hlediska práva soukromého a veřejného nelze postavení pracovního práva v rámci systému práva jednoznačně určit. Pracovní právo má jak prvky soukromoprávní, tak veřejnoprávní. Znaky soukromého práva se nejsilněji projevují v individuálním pracovním právu, jeho smluvní svobodě a flexibilitě, částečně pak i pracovním právem kolektivním. Obě oblasti vycházejí ze smluvního principu, právní poměry zde vznikají z projevu svobodné vůle smluvních stran. Naopak regulace vztahů vznikajících v rámci právní úpravy zaměstnanosti mezi státními orgány a zaměstnancem či zaměstnavatelem se vyznačuje veřejnoprávními metodami a v mnohém se podobá právu správnímu.

Pracovní právo je v systému práva samostatným oborem. Zákoník práce je zvláštním právním předpisem, ve vztahu k občanskému zákoníku, který se použije podpůrně v situaci, kterou zákoník práce neupravuje. Na rozdíl od předešlé úpravy pracovního práva se tedy uplatní princip subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce, který zavedl Ústavní soud svým nálezem ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, podle něhož se občanské právo jakožto obecné soukromé právo použije na pracovní právní vztahy v případě, že pracovní právo jakožto zvláštní soukromé právo neobsahuje svou vlastní zvláštní úpravu. Ústavní soud, jak je uvedeno výše, zároveň tímto nálezem konstatoval, že pracovní právo spadá do systému práva soukromého.

1.2. Předmět pracovního práva

Předmětem pracovního práva je závislá práce, která je definována v § 2 ZP. Pro ni je typický vztah organizační podřízenosti a nadřízenosti mezi subjekty právního poměru, kdy zaměstnanec vykonává osobně práci pro zaměstnavatele. Hlavním znakem závislé práce je, že je práce konána způsobem, který určí zaměstnavatel (dává pokyny k práci, práci řídí a kontroluje). Dalším významným znakem je konání práce na náklady zaměstnavatele (zaměstnavatel dodává zaměstnanci pro práci potřebné suroviny, pracovní nástroje apod.).

Práce je rovněž vykonávána v prostorách zaměstnavatele (nebo na jiném dohodnutém místě) na jeho odpovědnost a jeho jménem⁴.

Při závislé práci je zaměstnanci přidělována práce za předpokladu rozvržení pracovní doby a je mu přidělována pouze v ní. Právní předpis ukládá, aby zaměstnanec obdržel za poskytnutou práci úplatu ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohod.

1.3. Zásady pracovního práva

Zásady lze obecně definovat jako základní hodnoty a pravidla obecné povahy, na kterých je daný právní obor postaven. Jsou teoretickým východiskem při výkladu právních norem a užití jejich ustanovení.

Speciální zásady pracovního práva jsou definovány zejména v § 1a ZP. Těmi jsou zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Všechny zásady pracovního práva jsou navzájem provázány, právní jednání musí být činěna a vykládána v souladu s právními zásadami tohoto oboru.

1.3.1. Zákaz nucené práce

Zákaz nucené práce je zásada, která vychází z obecné zásady smluvní volnosti a je definována již v samotném čl. 9 LZPS a mezinárodních úmluvách.⁵ Nucená práce je jakákoliv práce, k níž se osoba práci konající nenabídla dobrovolně. Konat práci totiž zaměstnanec může jen za předpokladu, že s tím sám souhlasí.

⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 22.

⁵ čl. 4 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci

Z této zásady existují výjimky, těmi jsou práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím alternativní tresty, tedy tresty nahrazující trest odnětí svobody. Dále se zákaz nevztahuje na vojenskou službu a civilní službu a konečně na službu vyžadovanou na základě zákona v případech živelních pohrom, nehod nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty a jednání uložené zákonem na ochranu života a zdraví druhých, tedy v situacích, kdy se jedná o veřejný zájem, který přesahuje zájem soukromých osob (včetně zaměstnavatele).

1.3.2. Svobodná volba povolání

Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání vychází z projevu svobodné vůle každého jednotlivce, je vyjádřena v LZPS, v čl. 26 odst. 1 a 3. Vyjadřuje právo každého člověka na uplatnění vlastních schopností, a pak jejich prostřednictvím na získávání prostředků pro uspokojení svých životních potřeb. Zákonné záruky tohoto práva jsou upraveny především v zákonech o zaměstnanosti. Obsahem tohoto práva jsou tři složky; právo práci dostat (právo získat nějaké zaměstnání), právo práci si udržet (právo nebyť rušen ve výkonu práce, leda z důvodů zákonem výslovně stanovených), právo na ekonomické zabezpečení v případě, že člověk práci vykonávat z vážných důvodů nemůže (v nemoci, ve stáří, v invaliditě apod.). Svobodnou vůli při výběru povolání omezují podmínky pro dosažení určité o profese. Tyto objektivní podmínky mohou být stanoveny zákonem, podzákonými či stavovskými předpisy, musejí ale přímo souviset s vykonávanou prací, nelze je tedy stanovit pouze z libovůle zaměstnavatele.

1.3.3. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je zásada, která odráží důvod, proč bylo pracovní právo odděleno od jiných soukromoprávních oborů. Smluvní volnost subjektů je v pracovním právu omezena, jelikož subjekty tohoto smluvního vztahu si nejsou rovny. Naopak jedním z podstatných znaků pracovního poměru, jak bylo výše uvedeno, je podřízenost zaměstnance vůči zaměstnavateli, a proto práva a postavení zaměstnance musí býti chráněna.

Z tohoto důvodu normy pracovního práva obsahují řadu ustanovení, jež udávají jisté hranice či bariéry, od kterých se smluvní strany nemohou odchýlit. Zákonodárce totiž předpokládá, že zaměstnanec, jakožto slabší strana, která potřebuje příjem z práce pro uspokojování svých potřeb, by mnohdy byl býval přistoupil i na pro něj nevýhodné podmínky, aby potřebnou práci získal.

Z této zásady se vyvinula flexicurita v pracovním právu, jejímž cílem je najít vhodnou kombinaci možností zaměstnance realizovat svou individuální vůli v pracovním poměru a zachování nezbytné míry jeho ochrany.

1.3.4. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky

Zajištění této zásady obstarávají kogentní právní normy zejména v oblastech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňování za práci, pracovní doby a péče o zaměstnance. Pracovní podmínky musí být vytvářeny tak, aby neohrožovaly životy a zdraví zaměstnanců, všechna zařízení, stroje, nástroje, technologické postupy atd. a musí být před svým zavedením do provozu posuzovány zejména z hlediska bezpečnosti práce.

1.3.5. Spravedlivé odměňování

Odměna za práci by měla odrážet hodnotu práce, která vychází z její obtížnosti, fyzické namáhavosti, odpovědnosti, pracovních podmínek, množství a kvality práce. Tato zásada se nejvíce promítá v ust. § 110 odst. 1 ZP, který říká: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ Vždy je třeba posoudit, zda se jedná o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska kritérií stanovených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 ZP.

Není-li shoda ve zmiňovaných kritériích, pak se nejedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty dle § 110 odst. 1. K tomuto závěru došel Nejvyšší soud ČR ve věci, kterou projednával pod sp. zn. 21 Cdo 436/2016. Jednalo se o kuriózní případ, kdy se zaměstnanec pracující v zemědělství, ošetřovatel telat, domáhal, aby zaměstnavatel upustil od nerovného odměňování za práci, kterého se měl dopustit tím, že ošetřovateli býků vyplácel vyšší odměnu

za práci než ošetřovateli telat. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že se o stejnou práci nejedná, přestože náplň práce obou zaměstnanců je obdobná, avšak ošetřovatel býků podstupuje při výkonu své práce vyšší rizika než ošetřovatel telat.

Odměna za práci ve veřejném ani soukromém sektoru nesmí být nižší než státem stanovená minimální mzda. Ta pravidelně roste, od 1. ledna 2017 se zvýšila na 11 000 Kč měsíčně nebo 66 Kč za hodinu⁶ a od ledna 2018 by měla překročit hranici 12 000 Kč. Pro většinu zaměstnanců ale platí mnohem vyšší minimum, tím je takzvaná zaručená mzda, která je odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce do osmi stupňů, označovaných také jako minimální mzdové tarify. Od ledna letošního roku se zvýšily i tyto minimální sazby pro jednotlivé úrovně prací, jelikož výše zaručené mzdy je určována v závislosti na stanovenou mzdu minimální.

1.3.6. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace ukládá zaměstnavateli povinnost zacházet se všemi zaměstnanci na obdobných pozicích stejně. Zásada zakazuje diskriminaci přímou i nepřímou, a to na základě všech diskriminačních znaků (mezi nejčastější patří pohlaví, věk, rasa, náboženské vyznání atd.) ve všech fázích pracovního poměru včetně přijímání nových zaměstnanců.

Ze dvou předešlých zásad vychází zaměstnavatelova povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci při jejich odměňování. Zaměstnavatel je povinen za stejnou práci vyplácet zaměstnancům stejnou odměnu. „Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplátí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení.“⁷

⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. In MPSV.cz [online]. Platné ke dni 6. 1. 2017. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>.

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR se sp. zn. 21 Cdo 2863/2015 ze dne 26. 5. 2016.

1.3.7. Jednání v souladu se zájmy zaměstnavatele

Zaměstnanec má rovněž v pracovním poměru jisté povinnosti, předně je to řádný výkon práce podle pracovní smlouvy a v souladu se zájmy zaměstnavatele. Co je to řádný výkon práce, vychází nejen z individuální pracovní smlouvy, ale dále z interních předpisů, pravidel zaměstnavatele a jeho pokynů ke konání práce. Zaměstnanec by měl vždy jednat v souladu se zásadou loajality, tedy jednat v souladu se zájmy zaměstnavatele a svým jednáním by měl zájmům zaměstnavatele prospívat.

1.3.8. Zásada komunikace se zaměstnancem

Tato zásada patří mezi moderní zásady pracovního práva, je zakotvena ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES⁸ a udává povinnost zaměstnavatele v závislosti na druhu konané závislé práce informovat zaměstnance o skutečnostech rozhodných pro konání závislé práce, nebo s ním dokonce projednat základní otázky související s konáním práce.

1.4. Funkce pracovního práva

Hlavními funkcemi pracovního práva je funkce ochranná a organizační. K těmto dvěma v posledních letech přistoupila tzv. flexicurita.

1.4.1. Ochranná funkce

Potřeba ochrany (ekonomicky) slabší strany – zaměstnance – vedla k vytvoření této zásady a právních norem upravujících jeho práva.

Původně v 19. století byla ochranná funkce pracovního práva z důvodu tehdejších pracovních podmínek zaměřena zejména na ochranu života a zdraví zaměstnance. Postupně se

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

její účel rozšiřoval zejména o snahu upravit pracovní dobu, stanovit minimální odměnu za práci, zaručit zaměstnanci stabilitu pracovního poměru, až do své dnešní podoby, kdy se z potřeby chránit postavení zaměstnance vyvinuly všechny výše zmíněné zásady.

1.4.2. Organizační funkce

Organizační funkce pracovního práva se odráží ve vytváření ideálního prostoru a podmínek pro uzavírání, trvání i skončení pracovněprávních vztahů a stanovení pravidel pro fungování trhu práce.

1.4.3. Flexicurita

Flexicurita, pojem složený z anglického *flexibility* a *security* označuje strategii pracovního práva, která má za cíl „vytvoření právního prostoru pro flexibilní ujednání o způsobu výkonu práce zaměstnance a její samotná realizace a na straně druhé garance odpovídající minimálním standardům při práci.“

Dochází zde tedy ke střetu dvou téměř protichůdných cílů – volnosti a ochrany, kdy právo by se mělo najednou otevírat smluvní vůli stran a na druhé straně poskytovat ochranu a jistotu slabší straně.⁹

Větší smluvní volnost dává stranám pracovního poměru možnost upravovat si práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu co možná nejsvobodněji s minimálními omezeními zákonodárce. To s sebou ale přináší vyšší míru rizika pro zaměstnance.

Současným trendem je snižování ochranné funkce pracovního práva a zvyšování smluvní volnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ochranná funkce pracovního práva je v českém právním řádu, potažmo v právních řádech států EU velmi silná. Západní trend v USA je smluvní volnosti mnohem otevřenější. Druhým extrémem je pak situace

⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 38, 39.

v pracovním právu států Jižní Ameriky, kde je potřeba ochranu zaměstnance naopak posílit. Projevem flexibility pracovněprávních vztahů v ČR byla koncepční novela zákoníku práce, zákona č. 365/2011 Sb.

2. Pracovní poměr

Pracovní poměr je základní závazkový vztah z kategorie individuálního pracovního práva, jehož smluvními stranami jsou zaměstnanci (fyzické osoby) a zaměstnavatelé.

2.1. Prvky pracovního poměru

Pracovní poměr je tradičně popisován třemi prvky. Těmi jsou subjekty, obsah a objekt pracovního poměru.

2.1.1. Subjekty pracovního poměru

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnance definuje zákoník práce ve svém § 6: „Zaměstnancem je fyzická osoba, která je zaměstnána v pracovním poměru u zaměstnavatele.“¹⁰

Osobě fyzické, její zletilosti, svéprávnosti a také otázce pracovněprávní subjektivity nezletilého se věnuje občanský zákoník. V § 34 OZ se stanoví zákaz závislé práce nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku (s výjimkou umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, kterou vykonávat mohou za podmínek stanovených jiným právním předpisem¹¹).

¹⁰ § 6 ZP

¹¹ § 121 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Nezletilý, který dovršil patnácti let, se může podle § 35 OZ zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den jeho nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.¹²

Podle § 43 zákona č. 561/2004 (školský zákon) žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky. V §54 téhož zákona se stanoví, že žák, který splnil povinnou školní docházku a nepokračuje v základním vzdělávání přestává být žákem školy 30. června příslušného školního roku. Z toho vyplývá, že žák, který ukončil povinnou školní docházku a dovršil 15 let, si může již o následujících prázdninách sjednat brigádu např. dohodou o provedení práce.¹³

„Zaměstnavatelem je dle § 7 zákoníku práce osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Může jím být osoba právnická, jejich sdružení, účelové sdružení majetku (nadace), jednotka územní samosprávy, obchodní společnost, družstvo, občan provozující živnost podle živnostenského zákona¹⁴, advokát, notář, daňový poradce či auditor dle příslušných právních předpisů, ale také fyzická osoba bez jakéhokoli oprávnění k činnosti podle zvláštního předpisu. Dle ustanovení § 9 zákoníku práce může být zaměstnavatelem také stát, za nějž v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z těchto vztahů vykonává konkrétní organizační složka státu.

Vedle této základní definice můžeme také vycházet z podpůrné definice § 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, kdy zaměstnavatelem je ten, kdo zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance. Z obsahu této definice můžeme vyvodit, že pracovněprávní předpisy jsou závazné pro všechny zaměstnavatele, a to bez ohledu na jejich velikost.

¹² DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kolektiv. *Občanské právo hmotné. Díl první: Obecná část. Svazek první*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 430 s. ISBN 978-80-7478-327-2, s. 220.

¹³ JOUZA, Ladislav. *Pracovní právo v kostce*. 1. vydání. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2017. 40 s. ISBN 9788087974131.

¹⁴ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění.

2.1.2. Obsah pracovního poměru

Pracovní poměr má povahu závazku, platí pro něj tedy vymezení § 1721 OZ, dle kterého ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit.

Dle ust. § 1789 OZ ze závazku je dlužník povinen něco dát (*dare*), něco konat (*facere*), něčeho se zdržet (*omittere*) nebo něco strpět (*pati*) a věřitel je oprávněn toto plnění od dlužníka požadovat.¹⁵

Obsahem pracovního poměru jsou tedy vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Hlavním zdrojem těchto informací jsou konkrétní pracovní smlouva a pracovněprávní předpisy. „Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.“¹⁶

Dále zákoník práce rozvádí povinnosti zaměstnance v § 301. „Zaměstnanec je povinen pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“

Výše uvedené jsou pouze obecné povinnosti zaměstnance, zákoník práce dále rozlišuje povinnosti vedoucích zaměstnanců, zaměstnanců státních orgánů či bezpečnostních složek. Samostatným souborem povinností zaměstnance jsou povinnosti vyplývající z předpisů BOZP.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, str. 75.

¹⁶ § 38 odst. 2 ZP

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele dle § 38 odst. 1 a 3 ZP patří přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů, dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem a předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

2.1.3. Objekt pracovního poměru

Objektem (předmětem) pracovního poměru je konání závislé práce, která je vykonávána osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů. Závislá práce je definována v § 2 odst. 1 ZP a bylo o ní pojednáno již výše.

2.2. Vznik pracovního poměru

Zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovní poměru, a to pracovní smlouvou a jmenováním. Individuální pracovní právo je právem soukromým, a tak je u obou způsobů vzniku pracovního poměru nutný souhlas a svobodně a vážně projevená vůle obou stran. Výběr zaměstnanců je však plně v kompetenci zaměstnavatele, včetně zvolení metody a postupu, jaké při výběru svých zaměstnanců uplatní, a požadavků, které na volnou pracovní pozici stanoví.¹⁷

Pravidla pro výběr zaměstnanců mohou být omezena zvláštním předpisem, který stanoví nutné předpoklady pro výkon konkrétní profese. Při výběru zaměstnanců musí být zachován rovný přístup ke všem uchazečům, kteří splní zaměstnavatelem kladené požadavky, projevuje se zde zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.

¹⁷ § 30 odst. 1 ZP

Zákoník práce upravuje také postup před vznikem pracovního poměru. Stanovuje pravidla pro výběr budoucích zaměstnanců, vymezuje okruh údajů, které nesmí zaměstnavatel od uchazeče během výběru budoucích zaměstnanců požadovat, stanovuje zaměstnavateli povinnost seznámit uchazeče o zaměstnání před uzavřením pracovní smlouvy s jeho právy a povinnostmi vyplývajícími pro něj z pracovní smlouvy, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování a ukládá zaměstnanci povinnost zajistit zaměstnancům vstupní lékařskou prohlídku¹⁸.

Vzhledem k subsidiaritě občanského zákoníku se mohou v pracovním poměru, potažmo v postupu před jeho uzavřením uplatnit občanskoprávní instituty jako je např. předsmluvní odpovědnost nebo smlouva o smlouvě budoucí. Instituty občanského práva, které jsou naopak zakázány subsidiárně užit v pracovním právu, jmenuje § 346d ZP, který byl do zákoníku práce vložen 1. 1. 2014.

Toto ustanovení vylučuje použití institutu zástavního práva pro zajištění dluhu z pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci teprve v budoucnu vzniknout (např. odpovědnost za škodu), a také k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu. Podle odst. 2 téhož ustanovení nesmí zaměstnavatel ani zaměstnanec zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého z pracovněprávních vztahů (ustanovení cílí především na zadržování mzdových plnění, ale i věcí, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce např. služební automobil, telefon či notebook. Zaměstnanec ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele. Výjimkou z uvedeného je agenturní zaměstnávání a dočasné zapůjčení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Rovněž podle odst. 4 nelze postoupit pohledávku, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli i zaměstnavatel vůči zaměstnanci někomu jinému, to platí i pro dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci. Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.

¹⁸ Dle JUDr. Jouzy neuskutečnění lékařské prohlídky nemá za následek neplatnost pracovní smlouvy, neboť tato prohlídka není podmínkou pro vznik pracovního poměru. Jedná se však o porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele, neboť zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách mu tuto povinnost ukládá.

Zákonodárce dále omezil použití institut smluvní pokuty v pracovním právu, ta smí být ujednána jen v případech, kdy to stanoví ZP, tj. v souvislosti s konkurenční doložkou dle ustanovení § 310 odst. 3.¹⁹

Údaje, které zaměstnavatel požaduje od uchazeče před uzavřením pracovního poměru, musejí bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnavatel není oprávněn požadovat od uchazeče o zaměstnání (ani od jiných osob) informace, které by mohly vést k diskriminaci uchazeče.²⁰ V souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů se tak ještě před vznikem pracovněprávního vztahu zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů o budoucích zaměstnancích a tím jejich potenciálnímu zneužití.

Zákoník práce v § 316 odst. 4 uvádí demonstrativní výčet informací osobní povahy, které není zaměstnavatel oprávněn od uchazeče vyžadovat ani během trvání pracovního poměru. Obdobný výčet obsahuje zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 12 odst. 2. Výjimkou z tohoto zákazu je samozřejmě situace, kdy tak stanoví zvláštní předpis nebo kdy je povahou práce dán věcný důvod pro požadování těchto informací, tento požadavek však musí být přiměřený.

2.2.1. Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou

Pracovní poměr v drtivé většině případů vzniká na základě stranami uzavřené pracovní smlouvy. Tou je dvoustranné právní jednání spočívající v souhlasném svobodném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít spolu pracovní poměr. Pracovní smlouva musí být písemná a zákon pro ni stanovuje tři podstatné náležitosti. V pracovní smlouvě musí být minimálně sjednány: druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu zaměstnance do práce.²¹

Obvykle pracovní smlouva obsahuje i ujednání o způsobu a výši odměňování za práci, o trvání pracovního poměru, zkušební době, může obsahovat i specifická ujednání,

¹⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-723-0, komentář k § 346d.

²⁰ § 30 odst. 2 ZP

²¹ § 34, odst. 1, 2 ZP

např. o kratší pracovní době či konkurenční doložce. Platí zde zásada „co není zakázáno, je dovoleno,“ a tak si strany pracovní smlouvy mohou ujednat vše, co pracovněprávní předpisy nezakazují.

Pracovní poměr však zakládá i ústní pracovní smlouva v případě, že smluvní strany začaly naplňovat její obsah. Pro vznik pracovního poměru není rozhodující okamžik uzavření pracovní smlouvy, ale den, který je sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do zaměstnání, a to platí i v případě, že zaměstnanec toho dne do práce fakticky nenastoupí.

2.2.2. Vznik pracovního poměru jmenováním

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování. Jedná se sice o jednostranné právní jednání, avšak i ke vzniku pracovního poměru jmenováním je potřeba souhlasu druhé strany – zaměstnance.

Rovněž v případě jmenování je potřeba, aby byly stanoveny a splněny základní náležitosti pracovního poměru (druh práce, den nástupu do práce a místo výkonu práce).

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem, jenž také stanoví, kdo tyto zaměstnance jmenuje. Nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním dle ZP pouze u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru Policie České republiky.²²

Formu ani obsah jmenování do vedoucích pozic dle § 33 odst. 3 ZP zákon neupravuje, jmenovat zaměstnance lze tedy ústně či konkludentně, naopak odvolání nebo vzdání se vedoucího místa musí být písemné.

²² § 33 odst. 3 ZP

3. Způsoby skončení pracovního poměru

Zánik závazku je přirozenou součástí práva závazkového, skončení pracovního poměru je tedy také přirozenou součástí pracovněprávního vztahu a profesního života každého zaměstnance. Jeho úprava je pro zákonodárce složitá zejména proto, že je třeba najít rovnováhu mezi ochranou zaměstnance a jeho práva na zaměstnání a mezi svobodou zaměstnavatele zaměstnance si vybrat dle svého uvážení a také ho z pracovního poměru propustit.

Pracovní poměr může být skončen pouze jedním ze zákonem stanovených způsobů skončení pracovního poměru. Dle judikatury Nejvyššího soudu vztahující se k zákoníku práce z roku 1965, avšak aplikovatelné i na zákoník práce účinný v současné době, lze tentýž pracovní poměr rozvázat i několika právními jednáními učiněnými souběžně či postupně. Jednotlivá právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru se však posoudí samostatně a také jejich právní následky nastanou samostatně. Jestliže pracovní poměr na základě dřívějšího platného právního jednání skončil, pozdější právní jednání o rozvázání pracovního poměru ztrácí význam a nelze jej považovat za důvod zániku pracovního poměru, a to i za předpokladu, že by se jednalo o jinak platné právní jednání.²³

Skončení pracovního poměru je zákoníkem práce upraveno v jeho části II., v hlavě IV., kde je v § 48 taxativně vyjmenováno sedm zákonných možností, jimiž lze rozvázat a skončit pracovní poměr. V odstavci prvním jsou vyjmenovány čtyři základní způsoby skončení pracovního poměru *právním jednáním* jedné nebo obou ze stran pracovního poměru, a to rozvázání pracovního poměru dohodou, jeho skončení výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.

Dle odstavce druhého téhož ustanovení pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr také zaniká smrtí zaměstnance i zaměstnavatele, který je fyzickou osobou (to však dle § 342, odst. 1 zákoníku práce neplatí při pokračování v živnosti), pracovní poměr tedy může skončit i *právní událostí*.

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. července 1997, sp. zn. 2 Cdo 195/97.

Specifický způsob skončení pracovního poměru zákoník práce zakládá pro cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, jejichž pracovní poměr, nebyl-li ukončen jinak, skončí *konstitutivním rozhodnutím státního orgánu*, tedy dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného úředního rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.²⁴

3.1. Skončení pracovního poměru právním jednáním

Jelikož skončení pracovního poměru právním jednáním je v praxi nejčastějším způsobem zániku pracovního poměru, věnuje se mu zákoník práce zvlášť pečlivě.

Právní jednání lze definovat jako druh právní skutečnosti, jejímž obsahem je právně relevantní projev vůle. Právní jednání rozdělujeme na právní jednání jednostranná (unilaterální) a dvoustranná (bilaterální). Těmi jednostrannými právními jednáními směřujícími ke skončení pracovního poměru jsou výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení ve zkušební době. V praxi se užívají v situacích, kdy není možné najít mezi stranami pracovního poměru shodu ve věci jeho skončení či na podmínkách skončení pracovního poměru, tato právní jednání jsou účinná doručením druhé straně. Naopak dvoustranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, tj. dohoda o rozvázání pracovního poměru, vzniká až v okamžiku řádného projevení vůle oběma stranami, typicky podpisem druhé ze stran.

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 191-192.

3.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, upravená v § 49 ZP, je výsledkem projevu shodné vůle zaměstnance i zaměstnavatele, je ideálním způsobem skončení pracovního poměru, a proto zde není potřeba žádné zvláštní ochrany slabší strany.

„Z pohledu soukromého práva se jedná o optimální způsob ukončení vzájemného vztahu, neboť ke skončení pracovního poměru dochází na základě konsensu smluvních stran.“^{25c}

Je formálně nejjednodušším způsobem skončení pracovního poměru, ale v zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu zákon obligatorně vyžaduje její písemnou formu. Návrh dohody o rozvázání pracovního poměru může předložit druhé straně jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Druhá strana musí projevit souhlas s návrhem dohody ve lhůtě určené v návrhu, není-li lhůta v návrhu určena, musí projevit souhlas v přiměřené době. Jestliže druhá strana má k návrhu dohody výhrady, či změny, lze zde užít ustanovení § 1740 OZ, podle kterého se jedná o odmítnutí nabídky a návrh dohody se změnami či úpravami je považován za nový návrh dohody o rozvázání pracovního poměru.

Pracovní poměr rozvázaný dohodou končí ke dni sjednanému stranami v této dohodě a za podmínek, které si obě strany pracovního poměru dohodly. Dohodou lze ukončit jak pracovní poměr na dobu neurčitou, tak i na dobu určitou²⁶, a to i v ochranné době zaměstnance. Jediné formální a obsahové požadavky stanovené zákonem na dohodu o rozvázání pracovního poměru jsou písemná forma tohoto právního jednání a sjednání dne, ke kterému pracovní poměr končí. Ten může být sjednán dle libovůle stran, nejčastěji jako konkrétní kalendářní den, či stanovené časové období nebo může být závislý na jiné právní skutečnosti, jako je např. skončení pracovní neschopnosti jiného zaměstnance. Není-li v dohodě tento den uveden, aplikuje se § 1745 občanského zákoníku a pracovní poměr bude rozvázán přijetím návrhu dohody druhou stranou pracovního poměru (dnem účinnosti tohoto právního jednání).

²⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní poměr, aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*. 1. vyd. Brno: Elita Bohemia, 1995. 228 s. ISBN 80-901927-0-(X), s.125.

²⁶ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo. Učebnice č. 483*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 291.

Zákon nestanoví povinnost uvádět v dohodě důvod rozvázání pracovního poměru, avšak z hlediska ochrany zaměstnance či pro eventuální soudní spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je radno tento důvod výslovně uvést, zejména jedná-li se o důvod zakládající zaměstnanci právo na odstupné. Dohoda uzavřená z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP totiž stejně jako výpověď ze strany zaměstnavatele zakládá právo zaměstnance na odstupné dle § 67 odst. 1 a 2 ZP. Uvedení důvodu v dohodě má pouze deklaratorní charakter, může ale například u soudního vymáhání odstupného jednoduše prokázat, že dohoda byla uzavřena na základě jednoho z uvedených důvodů a zaměstnanci tak právo na odstupné náleží.

Rozváže-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává dle ust. § 69 odst. 3 ZP fikce rozvázání pracovního poměru dohodou, stejně tak v případech uvedených v § 70 odst. 2 ZP. V těchto případech se ale nejedná o rozvázání pracovního poměru právním jednáním, nýbrž právní událostí.²⁷

3.1.2. Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, v důsledku skončí pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby. Právě to, že právní vztah skončí až jistou dobu po projevu vůle jedné strany a předání straně druhé je pro výpověď charakteristické.²⁸ V praxi bývá výpověď jako způsob skončení pracovního poměru užívána, nepodaří-li se mezi stranami pracovního poměru dojít ke shodě na jeho ukončení nebo na jeho podmínkách. Vůli rozvázat pracovní poměr zde projevuje pouze jedna ze stran pracovního poměru nezávisle na vůli, respektive proti vůli, druhé.

Výpověď z pracovního poměru je upravena v § 50 a násl. ZP. Její úprava je v zákoníku práce ze všech způsobů skončení pracovního poměru nejrozsáhleji zpracovaná, a to právě proto, že výpověď je tradičně významným zásahem do práv druhého subjektu proti

²⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 287

²⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 191.

jeho vůli. Úkolem zákonodárce je najít vhodný poměr mezi svobodou právně jednat dle svého uvážení a ochranou slabší strany pracovního poměru.

V současné platné a účinné úpravě výpovědi v zákoníku práce je výrazně posílena ochranná funkce pracovního práva. Výpověď sice může dát jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, avšak zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele, může dát zaměstnavateli svou výpověď z jakéhokoliv důvodu, se kterým ani není povinen zaměstnavatele seznamovat, a kdykoliv. Může pracovní poměr zcela svobodně rozvázat, zatímco zaměstnavatel je právní normou striktně omezen.

Zákon vyžaduje písemnou formu výpovědi pod sankcí zdánlivosti, k její platnosti je krom obecných náležitostí právního jednání potřeba, aby obsahovala jednoznačně a srozumitelně vyjádřenou vůli skončit pracovní poměr, ze které musí být zřejmé, že se jedná o rozvázání pracovního poměru právě výpovědí. Další formální požadavky na výpověď se liší podle toho, zda ji dává zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Zaměstnavatel má tuto možnost značně sníženou taxativním výčtem důvodů, na základě kterých je oprávněn dát zaměstnanci výpověď. Tento důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit, právně kvalifikovat a není oprávněn jen dodatečně měnit.²⁹

Již rozhodnutím NS ze dne 30. listopadu 1967 se spis. zn. 6 Cz 193/67 bylo judikováno, že není dostačující, aby se zaměstnavatel ve výpovědi pouze odkázal na příslušná ustanovení ZP, ale je potřeba alespoň stručně popsat skutkový stav, kterým byl v daném případě zákonný výpovědní důvod naplněn³⁰.

Při skončení pracovního poměru výpovědí, pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby. Ta má ochrannou funkci, jež garantuje zaměstnanci po určitý časový interval stávající postavení včetně příjmu, aby si mohl zajistit nový zdroj výdělku, a zaměstnavateli jistotu stávajícího počtu zaměstnanců a možnost si za odcházející zaměstnance nalézt náhradu.

²⁹ § 50 odst. 4 ZP

³⁰ V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. f) ZP, kde je uvedeno více výpovědních důvodů, je třeba konkretizovat výpovědní důvod natolik podrobně, aby nemohla vzniknout pochybnost o tom, který z výpovědních důvodů je uplatňován.

Výpovědní doba musí být pro všechny zaměstnance pracující u zaměstnavatele stejně dlouhá, v souladu s § 51 zákoníku práce trvá nejméně dva měsíce. Toto ustanovení má relativně kogentní charakter, výpovědní doba může být prodloužena písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, nemůže být však zkrácena. Specialitou českého práva je atypický běh výpovědní doby, která počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne následujícího kalendářního měsíce.

Zákon pro délku výpovědní doby stanoví jedinou výjimku, podle které dochází k jejímu zkrácení. Jedná se o situaci, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele. Pokud si zaměstnanec nepřeje přejít k novému zaměstnavateli, může v souvislosti s tímto přechodem podat výpověď a jeho pracovní poměr v souladu s § 51a ZP skončí nejpozději dnem předcházejícím nabytí účinnosti přechodu těchto práv.

Problémem současné právní úpravy této výjimky z běhu výpovědní doby je, neúměrně chrání práva zaměstnance a jeho svobodnou volbu zaměstnavatele, ale oproti tomu nedbá na zaměstnavatele spoléhajícího na přechod jistého počtu zaměstnanců. Připravovaná novela ZP³¹, která navrhuje „stanovit jednak subjektivní lhůtu 15 dnů, ve které zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s tím, že pokud nebude informován včas, aby mohl dát výpověď, mohl by tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil, a to s patnácti denní výpovědní dobou.“³² Novela si tedy bere za cíl nejen chránit zaměstnancovu svobodnou volbu zaměstnavatele, pro kterého pracuje, ale také by zohlednit zájmy stávajícího i přejímajícího zaměstnavatele.

Aby mohla výpověď z pracovního poměru vyvolat právní následky, musí být řádně doručena straně pracovního poměru, které je adresována, opět pod sankcí zdánlivosti. Fyzické převzetí nebo srozumění s výpovědí není nezbytné, je důležité, aby se výpověď dostala do

³¹ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve stavu ke dni 22. 2. 2017.

³² Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve stavu ke dni 22. 2. 2017.

dispoziční sféry adresáta a ten měl možnost se s ní seznámit. Zákoník práce obsahuje podrobnou úpravu doručování písemností v pracovním právu v § 334 a násl.

Zaměstnavatel musí písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr doručit zaměstnanci do vlastních rukou. K tomu mu zákon nabízí tři způsoby uvedené v § 334 odst. 1 zákoníku práce, a to osobně, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací³³ nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.³⁴ Odmítne-li zaměstnanec osobně převzít výpověď, nastává dle § 334 odst. 3 ZP fikce doručení. Zákoník práce rovněž nastoluje fikci doručení v případě, že je výpověď doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, a to v § 336 odst. 4 ZP.³⁵ Doručení výpovědi, nebo naopak její odmítnutí musí být zaměstnavatel v případě potřeby schopen prokázat, proto si v praxi zaměstnavatel při osobním předání výpovědi nechává svou kopii stvrdit záznamem o převzetí a podpisem zaměstnance. Při využití služeb poskytovatele poštovních služeb doklad o doručení/odmítnutí zaměstnavateli zajistí doručovatel.

Zákonem stanovené podmínky pro doručování výpovědi ze strany zaměstnance jsou o poznání volnější. Ustanovení § 337 odst. 1 ZP³⁶ nestanoví zaměstnanci faktickou povinnost dodržet posloupnost doručovacích metod, a tak zaměstnanec může využít postup osobního předání popsany v tomto ustanovení, předat zaměstnavateli výpověď na místě, kam se zpravidla zaměstnavateli písemnosti doručují (např. podatelna), doručit ji na elektronickou adresu, pokud k tomu dal zaměstnavatel souhlas, nebo skrze provozovatele poštovních služeb.

Připravovaná novela ZP si bere za cíl narovnání v současnosti nejistého postavení strany, které je výpověď adresována, a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran. Navrhuje

³³ Udělil-li zaměstnanec k tomuto způsobu doručování písemný souhlas, viz § 335 odst. 1 ZP

³⁴ Není-li možné výpověď zaměstnanci doručit ani jedním z dříve uvedených způsobů.

³⁵ Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec však musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a o tomto musí být proveden písemný záznam.

³⁶ Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.

změnu délky úložní doby písemnosti ze stávajících deseti pracovních dnů na patnáct dnů kalendářních, a tím její sjednocení s dobou užívanou i jinými procesněprávními předpisy. Dále si bere za cíl odstranění požadavku písemného záznamu o poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti při doručování poskytovatelem poštovní licence dle § 336 odst. 4 ZP a dále navrhuje zavedení fikce doručení zaměstnavateli pro případ, že zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele.³⁷

Subjekty pracovního poměru samozřejmě mohou změnit své rozhodnutí, na základě kterého jedna z nich podala výpověď, a tak pracovní právo pracuje s institutem odvolání výpovědi. Odvolat výpověď je možné až do uplynutí výpovědní doby, byla-li však výpověď druhé straně již doručena, je možno tak učinit pouze s písemným souhlasem druhé ze stran. Absence písemného souhlasu však způsobuje pouze relativní neplatnost odvolání, nikoli zdánlivost. Tomuto problému se ve svém článku věnoval i JUDr. Jakubka, který došel k závěru, že: „Přestože zákoník práce stanoví požadavek písemné formy odvolání výpovědi a písemné formy souhlasu s tímto odvoláním, je odvolání výpovědi učiněné ústně, stejně jako ústní souhlas s tímto odvoláním platné. Je však třeba upozornit na to, že subjekt, který tento úkon učinil ústně, se může dostat do důkazní nouze při prokazování, že jej provedl.“³⁸

Výpovědní důvody

Zákon taxativně vyjmenovává důvody, pro které může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí. Tím se nejvýrazněji projevuje rozdílné postavení zaměstnance a zaměstnavatele, respektive ochrana zaměstnance, stability a jistoty jeho pracovního poměru.³⁹ Z pohledu flexibility je třeba umožnit jednostranné skončení tohoto závazku, práce je přeci konána jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost, za odměnu vyplácenou zaměstnavatelem.

³⁷ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve stavu ke dni 9.4.2016.

³⁸ JAKUBKA, Jan. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010, číslo 7, str. 22. ISSN 0032-6.

³⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 195.

„V případě, kdy se pracovní poměr nemůže dále úspěšně realizovat, by měl mít zaměstnavatel standardní možnost tento pracovní poměr jednostranně ukončit. Výraznou roli však bude hrát i ochrana stability zaměstnání zaměstnance, jakožto slabší strany pracovního poměru.“⁴⁰

Zákonodárce usilovně hledá rovnováhu mezi flexibilním pohybem pracovní síly u zaměstnavatele, jeho svobodou právně jednat a zároveň pracovněprávní jistotou a stabilitou zaměstnání potřebnou pro zaměstnance. Přes veškerá zákonná opatření je dosažení tohoto cíle *de facto* nemožné, zcela jistě nemožné v rozsahu jednoho právního institutu výpovědi. V důsledku toho pracovní právo zavádí kompenzace v podobně odstupného či ochranné mechanismy v rámci dalších systémů, jako je např. politika nezaměstnanosti.

Zákoník práce v § 52 zakotvuje osm důvodů, pro které může zaměstnanec skončit se zaměstnancem pracovní poměr. Tyto lze dále rozdělit do tří podskupin. Ve své diplomové práci, která se zabývala výpovědi ze strany zaměstnavatele, jsem se detailně věnovala jednotlivým výpovědním důvodům, proto následuje jen stručné shrnutí.

Důvody spočívající v organizačních změnách

Organizační důvody opravňující zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď mohou nastat v důsledku skutečností a změn, které dopadají na provoz zaměstnavatele takovým způsobem, že není objektivně nadále schopen zaměstnávat všechny zaměstnance a přidělovat jim práci dle jejich pracovní smlouvy nebo se v důsledku těchto skutečností a změn stanou někteří zaměstnanci pro zaměstnavatele nadbytečnými.

„Aby mohl být důvod spočívající v organizačních změnách uplatněn, je třeba splnit tři předpoklady:

- a) existence situace odpovídající výpovědnímu důvodu stanovenému zákonem,
- b) nemožnost dalšího zaměstnávání zaměstnance,

⁴⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 192.

- c) existence příčinné souvislosti mezi situací u zaměstnavatele a nemožností dalšího zaměstnávání zaměstnance.“⁴¹

Organizační důvody jsou v praxi nejčastější příčinou pro dání výpovědi zaměstnavatelem. Jedná se o situace, kdy se se zaměstnavatelem buďto děje něco navenek, (dochází k jeho zrušení, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části) nebo se zaměstnanec v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizační změně stal nadbytečným. Všechny tyto výpovědní důvody zakládají právo zaměstnance na odstupné dle § 67 odst. 1 ZP, jak bude v této práci rozvedeno dále.

Uplatňuje-li zaměstnavatel jako důvod výpovědi organizační změnu, je potřeba, aby rozhodnutí o této změně, v jejímž důsledku zaměstnavatel nemůže daného zaměstnance dále zaměstnávat, předcházelo datu dání výpovědi. Toto rozhodnutí nemusí splňovat přísné formální požadavky, není třeba, aby mělo písemnou formu, bylo někde zveřejňováno, zaměstnanec se o něm může dozvědět až z výpovědi, ale musí být jednoznačné, že v důsledku této organizační změny ztratil zaměstnavatel možnost zaměstnance dále zaměstnávat nebo že taková situace nastane nejpozději do uplynutí výpovědní doby.⁴²

„Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná. Okruh nadbytečných zaměstnanců proto může být určen i výší platu nebo zařazením do platové třídy.“⁴³ Rozhodnutí o tom, který zaměstnanec je nadále nadbytečný, náleží výlučně zaměstnavateli a soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, jak judikoval Krajský soud v Brně již ve svém rozsudku ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66.

⁴¹ JAKUBKA, Jan. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010, číslo 7, str. 22. ISSN 0032-6.

⁴² DOLEŽÍLEK, Jiří a kolektiv. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. Třetí aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, Judikatura (WK ČR), 2015. 392 s. ISBN 978-80-7478-886-4, str. 86.

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2457/2015, ze dne 24.3.2016.

Důvody závislé na zdravotním stavu zaměstnance

Potřebuje-li zaměstnavatel skončit se zaměstnancem pracovní poměr ze zdravotních důvodů – zdravotní stav zaměstnance mu nedovoluje dále vykonávat přidělenou práci, musí postupovat v souladu ustanoveními § 52 d) a e) ZP a také podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Zákoník práce říká, že zaměstnavatel je oprávněn skončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze za situace, kdy zaměstnanec nadále není schopen podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává (dále jen „lékařský posudek“), dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, nebo pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě svou zdravotní způsobilost.

Pojmem, který je třeba vysvětlit je lékařský posudek. V lékařském posudku vyjadřuje poskytovatel pracovnělékařské služby, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý k práci, příp. v jaké míře je omezen. Posuzující vychází z výsledků za tímto účelem provedené lékařské prohlídky a dalších předešlých odborných vyšetření, z výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě praktickým či odborným lékařem, u něhož je zaměstnanec registrován, a ze zdravotní náročnosti práce, služby, povolání nebo jiné činnosti, pro které je zaměstnanec posuzován. Na závěr posudku nesmí chybět poučení, že je zaměstnanec oprávněn podat návrh na přezkum lékařského posudku.

JUDr. Jouza ve svém článku⁴⁴ došel k závěru, že předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) a e) ZP je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci.

⁴⁴ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů*. In Bulletin advokacie [online]. 27. 10. 2014. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-zdravotnich-duvodu>.

Nejvyšší soud však došel k závěru, že je možné dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e) i bez lékařského posudku, jestliže se mu podaří oprávněnost výpovědi dokázat v řízení před soudem: „Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru, soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnanec dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.“ Takto rozhodl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 29. 1. 2016 se spis. zn. 21 Cdo 1804/2015. Prakticky totožné závěry vyjádřil Nejvyšší soud též v rozsudku ze dne 4. 5. 2016, spis. zn. 21 Cdo 4972/2015.

Není-li zaměstnanec v důsledku zhoršení svého zdravotního stavu schopen konat dosavadní práci nebo pracovat na dosavadním pracovišti, je oprávněn žádat na zaměstnavateli, aby ho převedl na práci jinou nebo na jiné pracoviště. Zaměstnavatel není oprávněn skončit pracovní poměr se zaměstnancem, který od lékaře obdržel pouze doporučení ke změně druhu práce, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, které není dlouhodobého charakteru.⁴⁵

Můžeme tedy shrnout, že předpokladem platné výpovědi na základě tohoto výpovědního důvodu jsou: existence nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, spočívajícího v pracovním úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo v dosažení nevyšší přípustné expozice, nemožnost dosavadního výkonu práce; také musí existovat příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a nemožností výkonu dosavadní práce. O tom, že zaměstnavatel není schopen nadále konat dosavadní práci, musí být rozhodnuto, jak bylo již dříve uvedeno, v lékařském posudku.⁴⁶

⁴⁵ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě se sp.zn. 16 Co 398/95, ze dne 19. 1. 1996.

⁴⁶ HŮRKA, Petr, BEZOUŠEK, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, ŠUBERTOVÁ, Zuzana a TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. dubnu 2012*. Olomouc: ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, 2012. 1064 s. ISBN:978-80-7263-857-4, str. 178.

Na závěr je třeba zdůraznit, že i při splnění všech zákonných předpokladů, by výpověď měla být prostředkem *ultima ratio*, posledním řešením nastalé situace. Má-li zaměstnavatel možnost zaměstnance dále zaměstnávat na jiné, pro jeho zdravotní stav vhodné pracovní pozici, je povinen ho na takovou pozici převést.⁴⁷ Z toho lze dovodit, že výpověď dle § 52 písm. d) může zaměstnavatel zaměstnanci dát, pouze nemá-li možnost nabídnout zaměstnavateli vhodnou pracovní pozici, na kterou by ho převedl.

Výpovědní důvody spočívající ve schopnostech a chování zaměstnance

Do této poslední skupiny výpovědních důvodů patří důvody uvedené v ust. § 52 písm. f) až h) ZP. Pod prvním z uvedených písmen předmětného paragrafu nalezneme ustanovení, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné 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.⁴⁸

Předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce (dále jen „předpoklady“) nelze zaměňovat s požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon této práce (dále jen „požadavky“). Předpoklady jsou stanoveny zákonem nebo jiným obecně závazným právním předpisem, mají za cíl zabezpečit ochranu života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a zajistit potřebnou kvalitu provedené práce. Mají obecnou platnost, zavazují všechny zaměstnavatele a vztahují se na všechny zaměstnance, kteří vykonávají daný druh práce. Mohou mít formu potřebných osvědčení, odborných zkoušek, stanoveného druhu a stupně vzdělání či kvalifikace. Není rozhodující, zda právní předpis stanovující tyto předpoklady vznikl (a nabyl účinnosti) před vznikem daného pracovního poměru nebo za jeho trvání, zakládá povinnosti všem zaměstnancům, i těm, jež vykonávali danou práci před vznikem předpisu. Jedná se nejčastěji o případy, kdy zaměstnanec ztratí oprávnění potřebné

⁴⁷ § 41 odst. 1, písm. a) a b) ZP

⁴⁸ Ustanovení § 52 písm. f) ZP.

k výkonu sjednané práce, dojde k jeho odebrání nebo se nepodrobí povinnému přezkoušení, které je dle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění.

Na druhou stranu, požadavky stanovuje sám zaměstnavatel, jsou to jeho konkrétní odůvodněné nároky na zaměstnance a představu o tom, jak má konkrétní výkon práce vypadat a kým má být prováděn. Tyto podmínky a požadavky však musí zaměstnavatel jasně vymezit, mohou být definovány např. pracovní smlouvou, vnitropodnikovou směrnicí, organizačním řádem, pokyny vedoucího zaměstnance nebo může jít o požadavky, které jsou pro konkrétní výkon práce všeobecně známé. Pochopitelně se nesmí jednat o požadavky šikanózní, diskriminační a takové, které nesouvisí s výkonem práce, nebo jež by nebyly v souladu s dobrými mravy. Adresáty požadavků jsou samozřejmě pouze zaměstnanci onoho konkrétního zaměstnavatele.

Jestliže náplní práce daného zaměstnance sjednané v pracovní smlouvě je více druhů práce, a zaměstnanec přestane splňovat předpoklady stanovené pro výkon jedné z těchto více druhů sjednané práce, nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.⁴⁹

Za nesplnění požadavků jsou také považovány neuspokojivé pracovní výsledky, pro které může zaměstnanec dostat výpověď dle ust. § 52 písm. f) věty za středníkem. Pro tento výpovědní důvod se nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance. Jak vyplývá ze samotného znění zákona, pro neuspokojivé pracovní výsledky lze dát výpověď pouze za předpokladu, že zaměstnavatel v posledních 12 měsících písemně vyzval zaměstnance k jejich odstranění a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil. Výhrady, či jakákoliv forma odvolání proti výzvě zaměstnance nevyvolávají žádný právní účinek. Přímou znění zákona dává zaměstnanci možnost své pracovní výsledky vylepšit a výpovědi se tak vyhnout, zákon také mluví o přiměřenosti lhůty, která se musí odvíjet od konkrétní povahy práce a pracovních podmínek. Nelepší-li zaměstnanec své pracovní výsledky, či se po zlepšení ve lhůtě 12 měsíců od výzvy opět dostaví neuspokojivé pracovní výsledky, je zaměstnavatel oprávněn bez dalšího dát zaměstnanci výpověď.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14.7.2016.

Rovněž u výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. g) ZP je třeba v jejím písemném vyhotovení přesně specifikovat důvod zakládající zaměstnavatelovo oprávnění skončit se zaměstnancem pracovní poměr. „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.“⁵⁰

O soustavné porušování pracovních povinností se jedná v případě, že se dá hovořit o sledu na sebe navazujících událostí. Zaměstnavatel má i zde povinnost zaměstnance na možnost výpovědi písemně upozornit, v tomto upozornění musí být přesně specifikováno každé jednání, kterým se zaměstnavatel porušení dopouští, je-li to možné i s odkazem na zákonné ustanovení, ustanovení vnitřních předpisů, popř. pracovní smlouvy, které zaměstnanec porušuje. Zákon nestanoví, při kterém z opakovaných porušení musí zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornit, lze tedy dovozovat, že nejpozději musí zaměstnavatel zaměstnance upozornit při porušení pracovních povinností, které předchází porušení, po kterém následovala výpověď. Tu musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci ve lhůtě šesti měsíců od posledního písemného upozornění. „Konkrétní uvedení alespoň tří případů méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je nezbytným znakem výpovědi podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce.“⁵¹

Je třeba zdůraznit, že pro skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v předešlém ustanovení před středníkem má zaměstnavatel omezený čas, kdy tak může učinit. Podle § 58 odst. 1 ZP tak může učinit pouze subjektivní lhůtě 2 měsíců, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Jedná se o lhůty prekluzivní, avšak uplynutí lhůty zakládá pouze relativní neplatnost, a tak se zaměstnanec

⁵⁰ Ustanovení § 52 písm. g) ZP.

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 3092/2015, ze dne 21.11.2016.

v případě opožděného uplatnění tohoto výpovědního důvodu musí svého práva – určení neplatnosti dané výpovědi – domáhat soudně.

Výpovědním důvodem označeným pojmem „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ se rozumí porušení povinnosti zaměstnancem, uložené mu obecnými právními předpisy, pracovní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele nebo pokyny vedoucího zaměstnance, kterého se zaměstnanec dopustil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.⁵²

Musí se vždy jednat o porušení zaviněné alespoň ve formě nedbalosti⁵³ a musí dosahovat určité intenzity. Obě složky, zavinění zaměstnance, i intenzitu porušení a jejich okolnosti je třeba vždy prokázat a k prokazované skutečnosti zaměstnance nechat vyjádřit. V tomto případě není zaměstnavateli uložena žádná upozorňovací povinnost.

Zákoník práce rozlišuje tři stupně intenzity porušování pracovních povinností zaměstnancem.⁵⁴ Žádný právní předpis ale neurčuje závazné hranice, podle kterých intenzitu porušení povinností posuzovat, je proto potřeba posuzovat každý konkrétní případ takového porušení jednotlivě s přihlédnutím ke druhu dané práce, závažnosti způsobených rizik, ohrožení či faktických/potenciální následků a škod.

Pro výpověď za méně závažná porušování pracovních povinností, která nedosahují intenzity zvláště hrubého či závažného porušení pracovních povinností, je potřeba, aby se u zaměstnance nejednalo o ojedinělé případy, ale o „soustavné“ porušování. Podle ustálené soudní judikatury musí k naplnění tohoto výpovědního důvodu zaměstnanec své povinnosti porušit nejméně třikrát, přičemž mezi jednotlivými porušeními musí být přiměřená časová souvislost (období asi šesti měsíců). Vzhledem k tomu, že méně závažné porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je nejnižším stupněm intenzity porušení, kterou zákoník práce upravuje, bude se jednat o každý případ porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení.

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1236/2002 ze dne 17. 2. 2003.

⁵³ Definice úmyslu a nedbalosti viz § 15 a § 16 zákona č. 40/2009, Sb. trestní zákoník.

⁵⁴ Soustavné méně závažné porušování pracovních povinností, závažné porušení pracovních povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.

Poslední výpovědní důvod uvedený v § 52 pod písmenem h) přibyl do zákoníku práce novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2012. Jedná se o „Porušení dodržování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance“. Podle předmětného ustanovení je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď za zvlášť hrubé porušení povinnosti stanovené zaměstnanci v § 301a ZP. Tento výpovědní důvod považuje prof. Bělina za nekoncepční zásah do zákoníku práce, protože tradičně měly výpovědní důvody vždy vazbu na výkon práce a v tomto případě se jedná o příklad koncepčně zcela nesprávného sankcionování porušení povinnosti v jednom právním odvětví metodami jiného právního odvětví.⁵⁵

K tomuto výpovědnímu důvodu se váže ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, které říká: „Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.“

Nejvyšší soud, který se k tomuto výpovědnímu vyjadřoval ve svém rozsudku ze dne 15. října 2015, došel k závěru, že okolnost, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, v době od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, nemůže být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. h) zák. práce.⁵⁶

Dále NS dovodil, že ustanovení § 301a ZP obsahuje pouze dvě povinnosti zaměstnance, které náleží do režimu práce neschopného pojištěnce a které vyplývají z

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0., str. 194.

⁵⁶ Právní věta rozsudku NS ze dne 15.10.2015, se sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, viz. Systém ASPI - stav k 5.4.2016 do částky 39/2016 Sb. a 7/2016 Sb.m.s., JUD316305CZ - 21 Cdo 5126/2014-Výpověď zaměstnavatele zaměstnanci z pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinnosti.

ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění; a to jednak povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu, a pak povinnost dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.⁵⁷

Pokud by zaměstnanec výpověď dle § 52 písm. h) odůvodnil tak, že zaměstnanec dostatečně jasně neoznačil místo svého pobytu nebo jinak neumožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu, což nejsou dle výkladu NS povinnosti obsažené v § 301a ZP, nejednalo by se o výpověď v souladu s tímto ustanovením ale o „nepřípustné rozšíření taxativně stanovených výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele.“⁵⁸

S tímto výpovědním důvodem je také spojena kratší subjektivní lhůta pro dání výpovědi, trvá pouze jeden měsíc, objektivní lhůta jednoho roku zde zůstává zachována.⁵⁹

Pro platnost výpovědního důvodu musí porušení dodržování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance dosahovat intenzity zvláště hrubého porušení, dopustil-li se zaměstnanec méně závažného porušení léčebného režimu, může zaměstnavatel postupovat v souladu s ustanovením § 195 odst. 5 ZP a snížit či neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu.

Zákaz výpovědi

Jelikož jsou v lidském životě situace, kdy by i oprávněná výpověď ze strany zaměstnavatele mohla zaměstnanci způsobit nežádoucí sociální důsledky a jen těžko by zaměstnanec hledal nové zaměstnání, poskytuje zákonodárce v těchto situacích (ochranné době⁶⁰) speciální ochranu skupinám zaměstnanců před rozvázáním pracovního poměr ze strany zaměstnavatele.

⁵⁷ Redakce – Epravo.cz *Výpověď z pracovního poměru*. In Epravo.cz [online]. 18. 2. 2016. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/vypoved-z-pracovniho-pomeru-100543.html>.

⁵⁸ Redakce – Epravo.cz *Výpověď z pracovního poměru*. In Epravo.cz [online]. 18. 2. 2016. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/vypoved-z-pracovniho-pomeru-100543.html>.

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, str. 195.

⁶⁰ Období, během něhož zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i přestože jsou jinak splněny všechny podmínky pro dání výpovědi.

„Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci v ochranné době je zcela specifickou ochranou českého pracovního práva v situaci, kdy by skutečnost, že zaměstnanec obdrží výpověď, byla dle zákonodárce nepřiměřeně tvrdá.“⁶¹

Ochrana zaměstnance se projevuje dvojitým způsobem, může se jednat buďto o zákaz výpovědi vymezeným kategoriím zaměstnanců, kteří se v okamžiku doručení výpovědi v ochranné době nacházejí, a druhou rovinou je prodloužení pracovního poměru dle § 53 odst. 2 ZP⁶², jestliže ochranná doba u zaměstnance nastane v průběhu výpovědní doby. Tato ochrana zaměstnance se pochopitelně vztahuje pouze na výpověď ze strany zaměstnavatele. Končí-li pracovní poměr na základě výpovědi ze strany zaměstnance, stane se tak vždy uplynutím výpovědní doby, přestože že se zaměstnanec v mezidobí stal např. dočasně práce neschopným.

Doručí-li zaměstnavatel výpověď zaměstnanci ve chvíli, kdy se zaměstnanec již v ochranné době nachází, je tato výpověď neplatná. Není vůbec rozhodující, jestli zaměstnavatel o existenci ochranné doby u zaměstnance věděl nebo či nikoli.⁶³

Doručil-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď předtím, než u něj začala ochranná doba běžet, je výpověď platná, ale ochranná doba se nezapočítává do výpovědní doby. V situaci, kdy se jedná o ochrannou dobu kratší, než je doba výpovědní, která se nedotkne konce výpovědní doby, celá ochranná doba uplyne ve výpovědní době a na skončení pracovního poměru nebude mít ochranná doba žádný vliv.

K pozastavení běhu výpovědní doby dochází v situaci, kdy ochranná doba u zaměstnance je delší než doba výpovědní, v důsledku čehož pracovní poměr skončí až uplynutím zbylé části výpovědní doby po skončení doby ochranné. Zaměstnanec však může

⁶¹ SCHMIED, Z., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2016, str. 125.

⁶² Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1754/2002, ze dne 20. března 2003: „Zákaz rozvázat pracovní poměr výpovědí v ochranné době vymezené v § 48 ZPr (pozn. nyní § 53 ZP), vztahující se pouze na zaměstnavatele, má za následek, že v průběhu ochranné doby zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci platnou výpověď; případné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec nemá vědomost o tom, že ochranná doba již začala běžet.“

předtím, než dojde k prodloužení pracovního poměru, zaměstnavateli sdělit, že na jeho prodloužení netrvá.⁶⁴

„Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď buďto ze zdravotních důvodů nebo kvůli výkonu činnosti, která je v zájmu státu, konkrétně:⁶⁵

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz včetně ústavního ošetřování a lázeňského šetření,
- b) při povolání k výkonu vojenského cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.“

Jednotlivými druhy ochranné doby dle § 53 odst. 1 ZP a výjimkami ze zákazu výpovědi jsem se zabývala již ve své diplomové práci, proto bude následovat jen zběžné shrnutí.

Nejčastěji užívanou ochrannou dobou je v praxi dočasná pracovní neschopnost dle § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, která vzniká dnem rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.⁶⁶ Specifický běh ochranné doby je nastolen v případě ústavního ošetřování a lázeňského léčení zaměstnance, kdy u ústavního ošetřování počíná ochranná doba běžet již podáním návrhu na ústavní ošetřování, u lázeňského léčení pak jeho nástupem. Pokud se zaměstnanec stal práce neschopným v důsledku opilosti nebo zneužití

⁶⁴ SCHMIED, Z., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016, str. 125.

⁶⁵ 53 odst. 1 ZP

⁶⁶ § 57 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Dle § 57 odst. 3 téhož zákona může ošetřující lékař v odůvodněných případech rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost vznikla i přede dnem, v němž ji zjistil. Jedná se o výjimečné případy, kdy se zaměstnanec nemohl dostavit k lékaři, ale toto zpětné určení vzniku dočasné pracovní neschopnosti nemá vliv na vznik ochranné doby, tedy ani na platnost zaměstnanci doručené výpovědi. Viz. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1954/2000, ze dne 20. srpna 2001.

návykových látek, nebo si tuto pracovní neschopnost přivodil úmyslně, v ochranné době se nenachází a je možné s ním pracovní poměr výpovědí rozvázat.⁶⁷

V ochranné době se také nachází zaměstnanec při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení dle branného zákona⁶⁸ ode dne, kdy mu byl doručen povolávací rozkaz, po dobu těchto cvičení a po dobu následujících dvou týdnů po propuštění z těchto vojenských cvičení.

Dle § 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je zakázáno dát výpověď také zaměstnanci, který je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Výkon veřejné funkce je definován v § 201, odst. 1, 2 ZP jako plnění povinností vyplývajících z funkce vymezené funkčním nebo časovým obdobím, do které je zaměstnanec volen nebo jmenován na základě zvláštních právních předpisů.

Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená jsou dalšími důvody, pro které u zaměstnance nastává ochranná doba a zaměstnavatel není oprávněn skončit s ním pracovní poměr výpovědí. V případě těhotenství je ochrana zaměstnankyň v českém právním řádu extrémně silná. Aby se zaměstnankyně nacházela v ochranné době, není její povinností těhotenství zaměstnavateli oznámit, dokonce je chráněna i v situaci, že o svém těhotenství sama neví⁶⁹, i tehdy je zaměstnankyně oprávněna zpětně se dovolávat neplatnosti výpovědi, kterou dostala.

Česká úprava se odlišuje od zahraničních zvyklostí, kdy je žena přirozeně chráněna až od okamžiku, kdy zaměstnavateli sama sdělí, že je těhotná.⁷⁰ Otázkou zůstává, zda by zaměstnankyně měla být povinna zaměstnanci sdělit, že je těhotná, popř. v jakém stádiu těhotenství se nachází. Takový požadavek by asi nebyl v souladu s dobrými mravy a zasahoval by osobní integrity zaměstnankyň.

⁶⁷ BUKOVJAN, Petr. *Zakaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010. Ročník 58, č. 8, str. 14. ISSN 0032-6.

⁶⁸ § 12 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování.

⁶⁹ Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR se sp. zn. 21 Cdo 1754/2002 ze dne 20. 3. 2003, případné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec, nemá vědomost o tom, že ochranná doba již začala běžet.

⁷⁰ SCHMIED, Z., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*, str. 126.

V případě, že zaměstnavatel dal výpověď těhotné zaměstnankyni, aniž by o jejím těhotenství věděl, mohl by předejít případnému soudnímu sporu o určení neplatnosti výpovědi tím, že by výpověď odvolal a vyzval by zaměstnankyni k pokračování ve výkonu sjednané práce. Pokud by zaměstnankyně s odvoláním výpovědi ve smyslu § 50 odst. 5 ZP písemně souhlasila, což lze předpokládat, tak by pracovní poměr trval nadále, jako by žádná výpověď podána nebyla.⁷¹

Mateřská dovolená v souladu s § 195 odst. 1 ZP přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů, při vícečetném porodu po dobu 37 týdnů. Žena ji nastupuje v souvislosti s porodem, ale také při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů.⁷²

Ochranná doba se také vztahuje na zaměstnankyně či zaměstnance, kteří za účelem prohloubení péče o dítě čerpají rodičovskou dovolenou. Tu je zaměstnavatel zaměstnancům v souladu § 196 ZP povinen na jejich žádost poskytnout, a to v rozsahu, o jaký sami požádají, ne však déle než do tří let věku dítěte. Podle § 197 ZP zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Při převzetí dítěte po dosažení věku tří let, nejdéle však do sedmi let jeho věku, přísluší zaměstnanci rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku tří let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte

Požádá-li zaměstnanec v souladu se zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, který upravuje čerpání rodičovského příspěvku v jedné z variant až do 4 let věku dítěte, o „neplacené pracovní volno“ do č let věku dítěte, je třeba zdůraznit, že se zaměstnanec po třetích narozeninách dítěte v ochranné době dle § 53 odst. 1 písm. d) ZP nenalzá.

Posledním důvodem pro poskytnutí ochranné doby zaměstnanci je jeho dočasná nezpůsobilost pro noční práci dle §53 odst. 1 písm. e) ZP. Vztahuje se na zaměstnance

⁷¹ BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, s. 15.

⁷² § 197 ZP

pracujícího v noci ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZP,⁷³ který byl na základě lékařského posudku shledán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Výjimky ze zákazu výpovědi

Ochrana zaměstnance v ochranné době samozřejmě není bezvýjimečná, v některých případech by bylo nespravedlivé a nelogické po zaměstnavateli vyžadovat, aby pracovní poměr nadále trval, přestože se daný zaměstnanec nachází v ochranné době. Výše uvedená ochrana zaměstnance před výpovědí, je prolomena ustanovením o přípuštění výpovědi pro některé výpovědní důvody dle § 54 ZP. Toto ustanovení je tedy výjimkou z ustanovení § 53 ZP a obě ustanovení je třeba aplikovat společně.

První ze skupiny výjimek jsou ty pro výpověď z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, především vnější organizační změny dle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce. Jestliže se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo přemísťuje, není nadále pro zaměstnavatele objektivně možné daným zaměstnancům poskytovat práci. Jedinou skupinou zaměstnanců nacházejících se v ochranné době, která je před výpovědí v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části v souladu s ustanovením § 52 písm. b) ZP chráněna, jsou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které čerpají mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

V případě, že je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem dle ust. § 55 odst. 1 ZP (viz dále), není zaměstnanec obecně chráněn ustanovením o ochranné době a zákazu výpovědi. Existuje však skupina zaměstnanců, kterým zákonodárce poskytuje ochranu před skončením pracovního poměru i v situaci, že se dopustili tak závažného jednání, že je zaměstnavatel oprávněn s nimi rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením. Jedná se o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Je třeba dodat, že ochrana před výpovědí z tohoto důvodu se nevztahuje na těhotnou zaměstnankyni a zaměstnankyni nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou po dobu,

⁷³ Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1.

po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. „Ti jsou sice chráněni proti okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 2 ZP, ale zaměstnavatel jim může dát z důvodu, pro který by s nimi mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, výpověď.“⁷⁴ Výpovědní doba se v případě, kdy měla uplynout v době mateřské dovolené (rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) prodlužuje, a skončí současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).⁷⁵ Dochází zde tedy k nestandardnímu stavění výpovědní doby, jelikož po skončení ochranné doby již nedochází k jejímu následnému doběhnutí.⁷⁶

Dalším případem, kdy není v důsledku zaviněného chování zaměstnance ochranná doba důvodná, je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci dle § 52 písm. g) ZP nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem dle §52 písm. h) ZP.⁷⁷ I zde ZP poskytuje ochranu skupině zaměstnanců, pro kterou by skončení pracovního poměru mělo nejzávažnější následky. Tady je ale skupina chráněných zaměstnanců podstatně širší, znění § 54 písm. c) ZP za středníkem chrání před výpovědí jak těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, tak i zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

3.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je zákoníkem práce upraveno v § 55 a následujících. Jde o jednostranné právní jednání, které je silným zásahem do pracovněprávních jistot a oprávněných zájmů obou stran pracovního poměru. Tento způsob skončení pracovního poměru by se měl využívat pouze výjimečně, a proto zákonodárce výrazně omezil možnost použití tohoto institutu oběma stranami.

⁷⁴ SCHMIED, Z., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2016, str. 129.

⁷⁵ § 54 písm. c) za středníkem, ZP

⁷⁶ BUKOVJAN, Petr. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010. Ročník 58, č. 8, str. 14. ISSN 0032-6.

⁷⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 201.

Následkem okamžitého zrušení pracovního poměru je skončení pracovního poměru s účinky ke dni doručení písemného vyhotovení druhé straně, i když subjekt, který toto právní jednání učinil, je jím vázán již od momentu odeslání jeho písemného vyhotovení druhé straně.⁷⁸

Uvedení časového údaje, k němuž má pracovní poměr skončit, při okamžitém zrušení pracovního poměru tedy není relevantní. V důsledku toho jej na rozdíl od jiných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru nelze následně odvolat nebo vzít zpět.

V § 55 ZP jsou taxativně vyjmenovány důvody, pro které může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením, a to „byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 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 6 měsíců, nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“⁷⁹

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku od vzniku tohoto důvodu. Zákonodárce v odstavci druhém téhož paragrafu poskytuje ochranu určitým skupinám zaměstnanců, pro které by okamžité zrušení pracovního poměru mohlo mít nejdrastičtější důsledky, jelikož se nacházejí v životní situaci, kdy by jen stěží našli nové zaměstnání. Těmito chráněnými zaměstnanci jsou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanci nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zákonodárce musí poskytnout ochranu jistot i zaměstnavateli, proto je v § 56 ZP rovněž uveden výčet situací, kdy může okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanec. Zaměstnanec je oprávněn pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2426/2000, ze dne 11.10.2001.

⁷⁹ § 55, odst. 1, písm. a) a b) ZP

pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něj vhodné, práce.

Dalším důvodem, pro který je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr je skutečnost, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Může tak učinit ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.⁸⁰

Ochranná funkce pracovního práva a slabší postavení zaměstnance se zde projevuje v § 56 odst. 2, ten zaměstnanci, který byl okolnosti donucen okamžitě zrušit pracovní poměr, přiznává právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

3.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zákoník práce upravuje zkušební dobu ve svém § 35, dle kterého nelze sjednat zkušební dobu delší nežli 3 měsíce (6 měsíců u vedoucích zaměstnanců). Zákon určuje pouze horní hranici trvání zkušební doby a smluvní strany si mohou v pracovní smlouvě samozřejmě sjednat zkušební dobu kratší nebo žádnou.

Sjednali-li si zaměstnavatel se zaměstnancem zkušební dobu dle ustanovení § 35 ZP, oba mohou v souladu s § 66 ZP v této době jednostranně zrušit pracovní poměr. Toto právní jednání musí být činěno v písemné formě pod sankcí zdánlivosti, pracovní poměr končí (není-li v něm stanoveno pozdější datum) dnem doručení zrušení pracovního poměru druhé straně. Zrušení pracovního poměru musí však být druhé straně doručeno ještě před uplynutím sjednané zkušební doby.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 196.

Účelem institutu zkušební doby je, aby se obě strany pracovního poměru mohly utvrdit v tom, že jim pracovní poměr vyhovuje, jak byl sjednán, a splňuje jejich očekávání. Zákonodárce dává oběma stranám možnost v této době pracovní poměr jednoduše rozvázat. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době i bez uvedení důvodu, dokonce bez ohledu na to, zda se zaměstnanec nachází v ochranné době podle § 53 ZP.

Tento způsob skončení pracovního poměru je oproti úpravě zbylých jednostranných právních jednání skončení pracovního poměru velmi flexibilní. Jediným omezením zaměstnavatele je doba prvních čtrnácti kalendářních dní trvání pracovní neschopnosti zaměstnance ve zkušební době, kdy zaměstnavatel není oprávněn pracovní poměr zrušit a zákonodárce tak zaměstnanci i zde poskytuje jistou ochranu v případě jeho nemoci bezprostředně po nástupu do nového zaměstnání.

3.1.5. Hromadné propouštění

V důsledku harmonizace právního řádu ČR s právem unijním se do § 62 až § 64 zákoníku práce dostala úprava institutu hromadného propouštění. Hromadné propouštění je definováno směrnicemi Rady⁸¹ jako „skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn, tj. z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP.“

Právní úprava hromadného propouštění se vztahuje pouze na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než dvacet zaměstnanců. Aby se skutečně jednalo o hromadné propouštění, musí počet zaměstnanců, se kterými byl ze strany zaměstnavatele skončen pracovní poměr, přesáhnou zákonem stanovené hranice.⁸²

⁸¹ Směrnice Rady 75/129/EHS o sblížení zákonů členských států týkajících se hromadného propouštění, Směrnice Rady 92/56/EHS, kterou se mění směrnice 75/129/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

⁸² § 62 ZP: „Počet propuštěných zaměstnanců musí v závislosti na velikosti zaměstnavatele dosáhnout nejméně 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Pokud ve shora uvedeném období skončí na základě výpovědi

Při hromadném propouštění vznikají zaměstnavateli nové povinnosti vůči odborovým orgánům, radě zaměstnanců a úřadu práce. Zejména je zaměstnavatel o svém záměru skončit pracovní poměry povinen s předstihem – nejméně 30 dnů předem – písemně informovat odborové organizace nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi tento záměr za účelem dosažení shody na opatřeních směřujících k předejití hromadného propouštění nebo zmírnění jeho nepříznivých následků. Dále má zaměstnavatel povinnost písemně informovat příslušný úřad práce o celkovém počtu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění bude týkat a o důvodech zamýšleného propouštění.

Učinil-li již zaměstnavatel rozhodnutí o hromadném propouštění, pak je povinen doručit ÚP písemnou zprávu o svém rozhodnutí a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Zaměstnavatel je sice povinen toto rozhodnutí se zástupci zaměstnanců projednat, avšak skutečnost, že nedojdou při jednáních ke vzájemné shodě, nemá žádné právní následky, rozhodně nezakládá neplatnost právních jednání směřujících k rozvázání pracovních poměrů.

Novela zákoníku práce odráží ustálenou judikaturu SDEU, jež zasáhla do výkladu směrnice o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění⁸³ v otázce stanovení rozhodného počtu propouštěných zaměstnanců v rozhodném období. Za nepřijatelné označila, aby členský stát ve své právní úpravě pro účely posuzování dosažení celkového počtu zaměstnanců při hromadném propouštění stanovil jako předpoklad dosažení těchto hodnot až v rámci celého zaměstnavatele, resp. ve všech jeho závodech dohromady.⁸⁴

Významným judikátem SDEU vztahujícím se k této problematice je věc C-182/13 Lyttle, ve kterém SDEU uložil povinnost zaměstnavateli vypočítávat hodnoty rozhodné pro stanovení, zda se jedná o hromadné propouštění, vždy v jednom konkrétním závodě zaměstnavatele. Ke stejnému závěru došel SDEU např. ve věci Athinaiki Chartopoiia C-

z organizačních důvodů alespoň 5 zaměstnanců, budou se do celkového počtu započítávat také zaměstnanci, se kterými byl pracovní poměr ve stejném období ukončen na základě dohody ze stejného důvodu.“

⁸³ Směrnice Rady 98/59/ES, ze dne 20. července 1998

⁸⁴ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, stav ke dni 9. 4. 2016.

270/05 a dalších, a tak se dá říct, že stávající zákonná úprava hromadného propouštění zákoníku práce odporuje judikatuře EU.

Je proto třeba začít vztahovat rozhodné procentuální podíly a počty zaměstnanců vždy k jednotlivým částem zaměstnavatele. S ohledem na to, že ani SDEU ve své judikatuře termín „část zaměstnavatele“ nedefinoval, nelze tuto definici převzít od Evropské unie. Česká právní úprava definici tohoto pojmu striktně nevyžaduje zavádět, jelikož zákoník práce s pojmem „část zaměstnavatele“ pracuje již v § 52 písm. a) a b), rozhodné pro určení části zaměstnavatele bude tedy územní či organizační hledisko v konkrétním případě, pravděpodobně se na základě výše uvedeného bude jednat o jednotlivé provozovny a pobočky zaměstnavatele.

3.1.6. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

Vedle výše popsaných způsobů skončení pracovního poměru rozlišuje ZP speciální způsob skončení pracovního poměru pro vybraný okruh subjektů, a tím je skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí jedním ze tří způsobů uvedených v ustanovení § 48 odst. 3 ZP. V praxi se nejedná o příliš aplikované ustanovení, subjekty, na které se vztahuje, jsou totiž výhradně cizinci nebo apatridé.⁸⁵

V prvním ze tří případů pracovní poměr cizince zaniká na základě rozhodnutí MVČR o zrušení povolení k pobytu na území České republiky. Důvody, kdy k takovému rozhodnutí může dojít, jsou uvedeny zejména v zákoně o pobytu cizinců na území ČR⁸⁶. Pracovní poměr dle ust. § 48 odst. 3 písm. a) ZP zaniká uplynutím posledního dne lhůty k vycestování, kterou MVČR cizinci stanoví v předmětném rozhodnutí.

⁸⁵ Definice cizince pro účely pracovněprávních vztahů vyplývá z § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Rozumí se jím fyzická osoba, která není občanem členského státu EU nebo jeho rodinným příslušníkem.

⁸⁶ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Druhou možností skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí je podle § 48 odst. 3 písm. b) ZP nabytí právní moci rozsudku v trestním řízení, kterým byl cizinci uložen trest vyhoštění z území České republiky dle § 80 TZ⁸⁷.

Posledním způsobem skončení pracovního poměru cizince na základě úředního rozhodnutí, uvedeným v § 48 odst. 3 písm. c) ZP, je prosté uplynutí doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání. Tento důvod se teoreticky nachází na pomezí skončení pracovního poměru právním jednáním a právní událostí, jelikož vydané rozhodnutí opravňuje cizince ke vzniku pracovního poměru a k jeho trvání, avšak k jeho skončení dochází uplynutím doby, na kterou je rozhodnutí vydáno, aniž by musela nastat jiná právní skutečnost.

3.2. Skončení pracovního poměru právními událostmi

Právní události lze definovat jako součásti objektivní reality nezávislé na lidské vůli, které objektivní právo bere na zřetel a spojuje s nimi právní následky⁸⁸ (smrt, plynutí času a další). Právními událostmi relevantními pro skončení pracovního poměru jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou⁸⁹, uplynutí doby a někdy také dosažení věkové hranice.

3.2.1. Smrt zaměstnance

Jedním z atributů závislé práce uvedeným v § 2 odst. 1 ZP je její osobní výkon daným zaměstnancem, a tak je logické, že smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká. Samostatně jako důvod skončení pracovního poměru je smrt zaměstnance uvedena v ust. § 48 odst. 4 ZP. Peněžitá práva zaměstnance však jeho smrtí, v souladu s § 328 zákoníku práce, nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého

⁸⁷ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸ DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kolektiv. *Občanské právo hmotné. Díl první: Obecná část. Svazek první*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 430 s. ISBN 978-80-7478-327-2., str. 202.

⁸⁹ Bude rozebráno dále v práci.

zaměstnance přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru postupně na jeho manžela/manželku, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se tyto pohledávky stávají, až není-li těchto osob.

Naproti tomu peněžité pohledávky zaměstnavatele za zaměstnancem zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou těch, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, nebo je zaměstnanec před jeho smrtí písemně uznal co do důvodů i výše, a dále práv na náhradu škody způsobené úmyslně.⁹⁰

3.2.2. Smrt zaměstnavatele

V případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou odkazuje § 48 odst. 4 ZP na ustanovení § 342 odst. 1 ZP: „Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.“⁹¹

Budeme-li však vycházet z faktu, že na právního nástupce zemřelého podnikatele přechází jeho jmění, tedy i obchodní závod, přejdou na něj na základě principu universální sukcese také veškerá práva a povinnosti s tím spjatá. Obchodní závod je po smrti zaměstnavatele předmětem správy dědictví vykonávané příslušnou osobou. Tato osoba spravuje po smrti podnikatele obchodní závod se všemi náležitostmi, vystupuje tedy i jako osoba vykonávající práva a povinnosti zaměstnavatele vůči fyzickým osobám, které byly s podnikatelem za jeho života v pracovněprávním vztahu. Tato situace bude analogicky aplikovatelná i na zaměstnavatele nepodnikatele, pro které se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Proto je třeba chápat smrt, jako právní událost, na jejímž základě dochází k převodu činností a úkolů z jednoho

⁹⁰ § 328 ZP

⁹¹ § 342, odst. 1, věta druhá, ZP

zaměstnavatele na druhého. Tím je do doby skončení řízení o pozůstalosti právě správce pozůstalosti.⁹²

Z výše uvedeného JUDr. Drápal ve svém článku dovozuje, že: „Smrtí fyzické osoby, která byla zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah (jejích zaměstnanců) bez dalšího nezaniká a že další osud pracovněprávních vztahů zůstavitelových zaměstnanců není vždy spojen s pokračováním v živnosti po zemřelém zaměstnavateli.“⁹³

Uvedené závěry ovšem nemohou platit pro pracovní poměry, ve kterých je činnost zaměstnavatele striktně spjata s jeho osobou a ze své podstaty nemůže přejít na jiného, jako je tomu u prací konaných pro osobní potřebu zaměstnavatele, např. ošetřovatel nebo osobní řidič. V takových případech užití ustanovení zákoníku práce v § 342 odst. 1 části věty první před středníkem.

3.2.3. Uplynutí doby

Plynutí času je právní událostí, která vyvolává v rozličných právních oborech nejrůznější důsledky. V otázce skončení pracovního poměru má plynutí času význam pro pracovní poměr na dobu určitou dle § 48 odst. 2 ZP.

Pracovní poměr na dobu určitou ale může v souladu s ustanovením § 65 odst. 1 ZP skončit také všemi způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4 ZP. Uplynutím doby, na kterou byl sjednán, tedy pracovní poměr končí, jestliže nezanikl jiným způsobem. Sjednaná doba se může naplnit několika způsoby: uplynutím časového období, na které byl pracovní poměr sjednán, vykonání práce, pro kterou byl pracovní poměr sjednán, příchodem konkrétního kalendářního dne, návratem jiného zaměstnance do zaměstnání, jestliže pracovní poměr byl sjednán pro dobu nepřítomnosti onoho zaměstnance apod.

Maximální doba, pro kterou lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat, nesmí dle § 39 odst. 2 ZP překročit 3 roky ode dne vzniku pracovního poměru a může být

⁹² DRÁPAL, Ladislav. *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2014, číslo 4, str. 7-14. ISSN 0323-0619.

⁹³ Tamtéž, bod 5 na straně 11. Zůstavitel jako zaměstnavatel.

opakována nanejvýš dvakrát mezi stejnými smluvními stranami. Pokračuje-li zaměstnanec ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele i po uplynutí této doby, změní se pracovní poměr na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Podle toto ustanovení se nepostupuje, „jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou a za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví bližší vymezení těchto důvodů, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.“⁹⁴

K problému změny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou se ÚS vyjádřil ve svém judikátu se sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015, ve kterém se zabýval výkladem ustanovení § 39 odst. 5 ZP a jím zakotvenou nevyvratitelnou právní domněnkou, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, jestliže nebyly splněny všechny požadavky pro vznik pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec před koncem pracovního poměru písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával. A došel k následujícímu: „Návrh podle § 39 odst. 5 ZP⁹⁵ nelze zaměřovat s obecnou určovací žalobou. Je tomu tak proto, že žaloba na určení podle ZP je ve vztahu speciality k určovací žalobě podle § 80 písm. c) OSŘ, a rovněž proto, aby po uplynutí uvedené dvouměsíční lhůty mohla nastoupit domněnka o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Nebylo by totiž v souladu s ochranou zaměstnance, musel-li by - jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele - kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Oznámí-li proto zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami obsaženými v § 39 ZP, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li

⁹⁴ Ustanovení § 39 odst. 4 ZP.

⁹⁵ Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4 §39 ZP, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.“

3.2.4. Dosažení určité věkové hranice

Dosažení určitého věku není uvedeno v zákoníku práce jako důvod skončení pracovního poměru *ex lege* ani nezakládá důvod, pro který by byl zaměstnavatel oprávněn pracovní poměr se zaměstnancem ze své vůle rozvázat. Tuto oblast ponechal zákonodárce k úpravě zvláštními předpisy. Takovým to předpisem je např. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, který ve svém § 74 odst. 1 písm. h), stanoví, že služební poměr státního zaměstnance vykonávajícího státní správu ve správních úřadech skončí posledním dnem kalendářního roku, v němž tento zaměstnanec dovršil 70 let věku.

3.3. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Součástí vypořádání vzájemných závazků mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru jsou povinnosti zaměstnavatele, které mají zaměstnanci usnadnit řešení nelehké situace při ztrátě zaměstnání. I zde se projevuje zásada ochrany slabší strany, hlavním účelem těchto zákonem daných povinností zaměstnavatele je usnadnit zaměstnanci proces hledání nového zaměstnání, kompenzovat mu rozvázání pracovního poměru, jestliže k němu nedošlo z důvodů na straně zaměstnance a poskytnout informace o trvání pracovního poměru či o pracovních výsledcích zaměstnance.

3.3.1. Odstupné

Odstupné je jednorázová finanční kompenzace poskytovaná zaměstnanci v případě, že jeho pracovní poměr skončil. Rozlišujeme odstupné, na které má každý zaměstnanec ze zákona právo a odstupné upraveno odchylně od zákona (vnitřním předpisem nebo pracovní smlouvou). Strany pracovního poměru si mohou sjednat odstupné nejen ve vyšší výši, než stanoví zákon, ale také odstupné z jiných než zákonných důvodů.

Ze zákona má zaměstnanec právo na odstupné z důvodu, který nespočívá na vůli zaměstnance, tj. z důvodu rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným (viz § 52 písm. a) až c) ZP), nebo dohodou z týchž důvodů. Odstupné náleží také zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr.

Odstupné je zákonem upraveno v § 67 ZP, stejně jako jeho minimální výše, která se od koncepční novely ZP účinné 1. 1. 2012 odvíjí od délky trvání pracovního. Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.⁹⁶

Zaměstnanci náleží odstupné ve výši jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v předchozích bodech, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP (zaměstnanec není schopen konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí), nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Této povinnosti se lze zprostit jen v případě, kdy se zaměstnavatel zcela zprostit své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.⁹⁷

Není-li zaměstnanec schopen konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci změnu jeho pracovního zařazení odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Odmítne-li zaměstnanec tuto práci konat, nebo nechce-li konat jinou práci, na

⁹⁶ § 67 odst. 1, věta poslední.

⁹⁷ Ustanovení § 270 ZP

kteřou ho zaměstnavatel podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu náleží podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce při rozvázání pracovního poměru.

Odstupné se odcházejícímu zaměstnanci vyplácí v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně nedohodnou jiný termín. Výše odstupného se nijak nemění ani v případě, že si zaměstnanec, kterému je odstupné poskytnuto, najde zaměstnání nové nebo začne podnikat,⁹⁸ jelikož účelem odstupné není pouze poskytnout mu náhradní příjem pro období, kdy nemá zaměstnání, ale celkově mu kompenzovat ztrátu zaměstnání, ke které nikterak nepřispěl svým jednáním. Výjimkou z uvedeného je situace, kdy by zaměstnavatel nastoupil do pracovního poměru ke stejnému zaměstnavateli, pak je povinen poměrnou část odstupného vrátit.

Dle judikatury Nejvyššího soudu je ustanovení § 67 ZP relativně kogentní,⁹⁹ jedná se tedy o výčet zákonných důvodů, kdy náleží zaměstnanci odstupné a jeho výše, tento je však pouze zákonným minimem a může být smluvním ujednáním rozšířen. Je tedy rozhodně potřeba rozlišovat mezi zákonným a smluvním odstupným. Odstupné odlišné od zákonné úpravy lze sjednat v kolektivní či individuální smlouvě se zaměstnancem nebo upravit ve vnitřním předpise. Nelze však smluvně sjednat odstupné nižší, v takovém případě by se jednalo o neplatné právní jednání. Zaměstnanec se stejně tak nemůže nároku na odstupné svým právním jednáním vzdát.¹⁰⁰

3.3.2. Potvrzení o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel dle § 313 odst. 1 ZP povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). V tomto se uvedou základní informace týkající se zaměstnání daného zaměstnance. Výčet těchto údajů nalezneme v § 313 ZP a jsou to tyto:

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 399.

⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 732/2011, ze dne 18.9.2011.

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 71667/2001, ze dne 17.5.2002.

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosažená kvalifikace,
- odpracovaná doba,
- informace o případných srážkách ze mzdy,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Jedná se o zákonnou povinnost zaměstnavatele, kterou nesmí nikterak podmiňovat. Zaměstnavatel vydá toto potvrzení nejpozději v den, kterým pracovní poměr končí, vždy a pouze zaměstnanci. Případný nový zaměstnavatel si toto potvrzení vyžádá přímo od uchazeče o zaměstnání, nikoli od jeho předcházejícího zaměstnavatele.

Vyhotoví-li zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání s takovým obsahem, s nímž zaměstnanec nesouhlasí, může se u soudu domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o obsahu dověděl, aby zaměstnavateli byla uložena povinnost potvrzení upravit.¹⁰¹

3.3.3. Pracovní posudek

Pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel dle § 314 odst. 1 ZP povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.¹⁰²

Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání není zaměstnavatel povinen pracovní posudek vydat automaticky, ale pouze v případě, že jej o to zaměstnanec požádá. Obsah pracovního posudku není zákoníkem práce explicitně určen. Zaměstnavatel by v něm měl zhodnotit práci

¹⁰¹ Ustanovení § 325 ZP

¹⁰² Ustanovení § 314 ZP

zaměstnanec, jeho schopnosti a kvalifikaci, pracovní výsledky. Oproti potvrzení o zaměstnání tento dokument má subjektivnější charakter, může obsahovat veškeré hodnotící informace vztahující se k zaměstnání. Podle prof. Běliny může pracovní posudek obsahovat hodnocení celkového vztahu zaměstnanec k práci i ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovních povinností apod.

Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.¹⁰³

V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku, může se stejně jako u potvrzení o zaměstnání domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

3.3.4. Poskytnutí volna pro vyhledání nového zaměstnání

Podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, náleží zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru na vyhledání nového místa. Náleží mu pracovní volno na nezbytně dlouhou dobu, nejvýše 1 půlden v týdnu, a to po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců (i v případě, že je sjednána delší výpovědní doba).

Neplacené pracovní volno se poskytuje bez ohledu na způsob skončení pracovního poměru, tedy když má skončit na základě výpovědi dané zaměstnavatelem či naopak na základě výpovědi dané zaměstnancem, nebo má skončit dohodou. Nárok na pracovní volno za

¹⁰³ § 314 odst. 2 ZP

účelem vyhledání nového pracovního místa vzniká zaměstnanci i tehdy, jestliže byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, a jeho skončení k určitému dni tak bylo stanoveno předem.¹⁰⁴

Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů.

Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat, těchto zpravidla osm půldnů tedy zaměstnanec nemusí vždy čerpat jednotlivě, ale po dohodě se zaměstnavatelem může čerpat celé dny v kuse s nižší četností.

Požaduje-li to zaměstnavatel, je zaměstnanec povinen prokázat kdy a po jakou dobu vedl jednání o novém zaměstnání, protože volno k vyhledání zaměstnání je volnem účelově určeným. Z toho lze dovodit, že v případě, kdy již zaměstnanec má zajištěné nové pracovní místo, nemá již nárok na poskytnutí pracovního volna, ovšem neplatí to absolutně, např. v situaci, kdy zaměstnanec prokazatelně potřebuje s novým zaměstnavatelem ještě dohodnout další podmínky nového zaměstnání a nemůže tak učinit mimo svou pracovní dobu, má zaměstnanec právo čerpat volno určené k hledání nového zaměstnání.¹⁰⁵

3.3.5. Proplacení nevyčerpané dovolené

V případě skončení pracovního poměru přísluší zaměstnanci dle § 222 odst. 2 ZP náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výděлку za nevyčerpanou dovolenou.

Pokud zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku změní zaměstnání,¹⁰⁶ může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (či část dovolené), na kterou mu vzniklo právo

¹⁰⁴ FETTER, Richard. *Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání*. In Epravo.cz [online]. 6. 11. 2013. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-volno-k-vyhledani-noveho-zamestnani-92756.html>.

¹⁰⁵ FETTER, Richard. *Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání*. In Epravo.cz [online]. 6. 11. 2013. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-volno-k-vyhledani-noveho-zamestnani-92756.html>.

¹⁰⁶ Změnou zaměstnání se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele. (§ 221 odst. 2 ZP).

u dosavadního zaměstnavatele.¹⁰⁷ Zákon pro to klade dvě podmínky, 1) zaměstnanec o možnost čerpat dovolenou u nového zaměstnavatele požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a 2) zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, na kterou zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (u nového zaměstnavatele) právo nevzniklo.

V praxi však k těmto případům příliš nedochází. Minimálně při skončení pracovního poměru dohodou je odchod zaměstnance podmíněn vyčerpáním veškeré zbývající dovolené, aby ji zaměstnavatel nemusel odcházejícímu zaměstnanci finančně kompenzovat.

¹⁰⁷ § 221 odst. 1 ZP

4. Pracovní právo v Peru

Pracovní právo v Peru je stejně jako v Evropě samostatným právním oborem, který je velmi blízce spojen s právem sociálního zabezpečení. Oba tyto obory jsou však v celé Jižní Americe na velmi slabé úrovni. V posledních dvou desetiletích sílí tendence chránit zaměstnance a v období nemoci, či stáří jej zabezpečit, proběhla rozsáhlá kodifikace a rozmach těchto právních oborů, avšak bohužel pouze na poli právní vědy a právních předpisů, do praxe se tyto normy doposud nepodařilo zcela zavést, a tak se realita velmi rozchází se zákonnou úpravou.

4.1. Prameny pracovního práva v Peru

Prameny pracovního práva v Peru mají oproti jiným právním oborům jedno podstatné specifikum, nectí se vždy hierarchie právních pramenů, jak ji známe. Kelsenova pyramida se zde striktně neuplatní, platí jednoduché pravidlo, a to že vždy má při aplikaci práva přednost ten pramen práva, který je nejvíce prospěšný pro zaměstnance.

4.1.1. Zákon

Nejvýznamnějším zdrojem pracovního práva jsou zákony. Peruánský právní řád stále postrádá zákoník práce coby celistvou úpravu pracovního práva. Hlavními prameny pracovního práva jsou tedy jednotlivé zákony. Zákonem, který v Peru zastřešuje úpravu základních pojmů a institutů pracovního práva je zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti z roku 1997¹⁰⁸ (dále jen „LPCL“).

¹⁰⁸ Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR 27/03/1997 (vlastní překlad ze španělštiny).

4.1.2. Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouvy jsou dohodami uzavřenými mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, jejichž cílem je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců a jejich odměňování. Kolektivní smlouva nikdy nemá aplikační přednost před zákonem a nemůže obsahovat ustanovení, která by byla v rozporu se zákonem. Fundamentem kolektivních smluv by mělo být, že rozšiřují minimální záruky a hranice, které zaměstnancům dává zákon, avšak povinnosti stanovené kolektivní smlouvou musí být vždy ve prospěch zaměstnance.

4.1.3. Pracovní smlouva

Individuální pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, vyžadující souhlas obou stran pracovního poměru, kterými jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, na jehož základě zaměstnanec poskytuje své služby za úplatu zaměstnavateli. Může být konkludentní nebo výslovně ujednaná, písemná, a pokud zákon nestanoví jinak, může být dokonce uzavřena ústně. Někteří autoři nepovažují pracovní smlouvu za pramen pracovního práva, ale pokud za pramen považujeme „vše, co může soudu posloužit jako vodítko při rozhodování daného případu,“ pak bezpochyby individuální pracovní smlouva mezi prameny pracovního práva patří.¹⁰⁹

4.1.4. Ústava

Ústava je sice řazena mezi prameny pracovního práva, ale stejně jako u mezinárodních pracovně právních smluv je zde problém s přímou aplikací jejich ustanovení. K tomuto problému se vyjadřuje hned několik odborníků na pracovní právo v Jižní Americe.

Argentinský právní historik Guillermo Cabanellas uvádí, že "nejčastěji je potřeba ustanovení ústavy pro jejich obecnost uplatňovat v praxi za použití zvláštního zákona."

¹⁰⁹ Dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón, kurz Pracovního práva I., Skripta, Universidad de Lima.

Venezuelan Rafael Caldera zastává stejnou pozici, ale připouští, že se v ústavách vyskytují okamžitě aplikovatelná ustanovení. „Ústava by však spíše měla obsahovat inspirativní zásady pracovního práva, spíše než přímou úpravu.“

Mexičan Mario de la Cueva řekl, že „ačkoliv ústava obsahuje obecné principy, měla by také nastavit specifická pravidla pro daný obor okamžitě použitelná, např. stanovení maximální pracovní doby.“

Lze tedy shrnout, že nejen v Peru, ale obecně i v Jižní Americe obsahují jednotlivé národní ústavy dva typy norem – obecné a bezprostředně aplikovatelné. Obecné normy stanoví principy, hodnoty a cíle, které jsou vyžadovány při aplikaci v konkrétním případě užití speciálního zákona. A bezprostředně aplikovatelné, které přímo v ústavě stanoví práva a povinnosti na základě ústavy vynutitelná.

Pracovnímu právu jsou v Peruánské ústavě věnovány články 22 až 29. Např. čl. 23 zní: „Práce, a to ve všech formách, je cílem prioritní pozornosti státu, který specificky chrání matku, nezletilé a zdravotně postižené pracovníky.“ V tomto případě se jedná o ustanovení obecné, jeho obsah není vymahatelný pouze na základě ústavy, je k jeho aplikaci potřeba zvláštního zákona. Naopak příkladem bezprostředně aplikovatelné normy je čl. 25: „Běžná pracovní doba je nanejvýš osm hodin denně nebo čtyřicet osm hodin týdně.¹¹⁰ V případě kumulativní či atypické pracovní doby, průměrný počet odpracovaných hodin v daném období nesmí překročit stanovené maximum.“

4.1.5. Mezinárodní úmluvy

Mezinárodní úmluvy přinášejí podobný problém, jenž jsem analyzovala již u ústavy. Mohou obsahovat obecná pravidla a zásady, ale vyžadují, aby jejich obsah byl v každé zemi, přímo aplikovatelný pro konkrétní případ. Vznikne-li mezinárodní úmluva, není pro Peru přímo závazná a vždy je ji třeba inkorporovat, což se nejčastěji děje skrze legislativní usnesení. Rozeznáváme tedy dva typy mezinárodních úmluv. Mezinárodní úmluva, kterou Peru nepodepsalo a mezinárodní úmluva podepsaná a přejatá do právního řádu Peru. Oba typy

¹¹⁰ V Peru je i sobota pracovním dnem.

mezinárodních úmluv ale mohou být pramenem práva. V prvním případě je to však pramen práva inspirativní a soud nemá povinnost se jím řídit. V druhém případě naopak je soud povinen mezinárodní úmluvu aplikovat stejně jako zákon, jelikož je úmluva součástí právního řádu Peru.

4.1.6. Vnitřní předpisy

Vnitřní předpisy jsou pravidla vytvořená z vůle zaměstnavatele a slouží k určení pracovního řádu na pracovišti. Někdy mohou vnitřní předpisy být součástí individuální pracovní smlouvy, která obsahuje zvláštní pravidla pro výkon práce zaměstnance. V Peru je zakotvena povinnost mít vnitřní předpisy pro zaměstnavatele, kteří mají více než sto zaměstnanců, u menších zaměstnavatelů ponechává zákonodárce zavedení vnitřních předpisů na jejich vůli. Vnitřní předpisy nejčastěji upravují rozvržení pracovní doby, nástup do práce na směny, hierarchii ve společnosti, hygienické a bezpečnostní normy. Existují tři typy sankcí za porušování vnitřních předpisů, ústní či písemná výtka, vyloučení z práce bez nároku na odměnu na jeden až tři dny a v extrémním případě porušení vnitřních předpisů i výpověď.

4.1.7. Usus, judikatura, doktrína a principy

Společným znakem těchto pramenů pracovního práva je, že slouží jako inspirativní zdroje pracovního práva a v hierarchii pramenů práva patří až na spodní příčky.

Aby se usus mohl stát pramenem práva, je potřeba, aby byl praktikován a respektován větší skupinou subjektů po delší časový úsek za obecného právního přesvědčení, že dodržování této praxe odpovídá povinnosti. Tento časový úsek je judikaturou určen jako nepřetržité dva roky. Usus může rozšiřovat zákonem daná minima, vyplnit mezeru v zákoně, být *praeter legem*, avšak nikdy nemůže zákonu odporovat, být *contra legem*.

Jestliže v peruánském právu mluvíme o judikatuře, která má v Peru obdobnou roli jako v právu kontinentálním, musíme zmínit „soudní stanoviska“.¹¹¹ Jedná se o názor celého pléna peruánského ústavního soudu, který je vyvozen při projednávání konkrétního případu a stává se závazným pro obdobné případy do budoucna. Dalo by se říci, že se jedná o závazné a vynutitelné právní stanovisko či právní věty tvořené plénem ústavního soudu. Cílem těchto soudních stanovisek je sjednotit judikaturu a posílit právní jistotu tím, aby případy, které mají podobné znaky, byly rozhodovány obdobně. Přestože jsou tato stanoviska tvořena s dobrým záměrem, lze zde spatřovat problém, jelikož soudy nemají mít zákonodárnou funkci, tedy nemají tvořit právní předpisy, ale pouze je interpretovat.

Doktrína je jednoduše řečeno odborný názor autorů. Jedná se subjektivní právní názor konkrétního odborníka, může sloužit jako inspirativní zdroj práva, podpůrný argument, ale není pro nikoho závazná a nijak vynutitelná.

Obecné právní principy se v pracovním právu uplatní při absenci zákona, nebo jako podpůrná úprava při výkladu práva. V pracovním právu se použijí jak obecné principy občanského práva (např. *pacta sunt servanda*), tak speciální principy práva pracovního (např. ochrana zaměstnance).

4.2. Teorie vzniku pracovního práva v Peru

Dle peruánské doktríny existují čtyři teorie pojednávající o pozici pracovního práva v systému práva. Soukromoprávní teorie říká, že pracovní právo se vyvinulo z práva soukromého, jelikož stojí na principu projevu svobodné vůle obou stran pracovního poměru a smluvní volnosti. Dle této teorie se postupně vyvinulo ze smlouvy kupní, nájemní či mandátní.

Teorie veřejnoprávní naopak tvrdí, že pracovní právo nevzniklo ze společné vůle smluvních stran, ale naopak vychází z imperativních norem státem určených právních předpisů, jelikož veškeré hranice a bariéry v pracovním právu, které mají za úkol chránit

¹¹¹ *Directivas jurisdiccionales* (autorský překlad).

zaměstnance (např. pracovní doba nebo minimální odměna za práci), jsou dány veřejnoprávními předpisy z vůle zákonodárce.

Smíšená teorie kombinuje názory obou předchozích. Jednoduše říká, že pracovní právo nevychází ani z jedné větve práva, stojí na jejich pomezí a z každého oboru převzalo část zásad.

Autonomní teorie popírá vznik pracovního práva z doposud známých oborů. Označuje pracovní poměr jako právní poměr *sui generis*, který vzniká na základě pracovní smlouvy.

4.3. Pracovní poměr

Aby se jednalo o pracovní poměr dle peruánského práva, musí právní poměr obsahovat pět základních elementů:¹¹²

1. Podřízenost
2. Odměna za práci
3. Osobní výkon práce
4. Trvání
5. Exkluzivita

První tři uvedené elementy jsou nutnou součástí každého pracovního poměru, nevyznačuje-li se smluvní vztah minimálně těmito třemi znaky, nemůže se jednat o pracovní poměr.

Podřízenost zaměstnance se v pracovním poměru projevuje například zaměstnavatelem určenou pracovní dobou, či povinností zaměstnance dodržovat instrukce zaměstnavatele. Ustanovení § 9 LPCL k podřízenosti uvádí, že zaměstnanec podléhá při výkonu své práce řízení zaměstnavatele.

¹¹² Dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón, kurz Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Odměna za práci je protihodnotou za zaměstnancem vykonanou práci. Je projevem reciprocity a bilaterality pracovněprávního poměru. Ustanovení § 6 LPCL definuje odměnu jako peníze nebo naturálie v jakékoliv formě, které náleží zaměstnanci a může s nimi volně nakládat. Podle § 8 téhož zákona má být odměna za práci vždy vyjádřena výší odměny za hodinu odvedené práce. Vyplácí se nejčastěji týdně, pak také jednou za patnáct dní nebo výjimečně měsíčně, což souvisí s nedůvěrou Peruánců v bankovní instituce a bankomaty. Všichni zaměstnanci v Peru pobírají odměnu za práci v hotovosti, a tak je v praxi hrazena v kratších intervalech a v důsledku toho v nižších částkách.

Požadavek osobního výkonu práce stanovuje zaměstnanci povinnost vykonat práci osobně a nemožnost nechat se bez vědomí zaměstnavatele zastoupit jinou osobou (§ 5 LPCL).

Podle § 4 LPCL je každá pracovní smlouva uzavřena na dobu neurčitou, není-li stanoveno jinak. Pracovní smlouvy na dobu určitou v Peru vyžadují, na rozdíl od pracovní smlouvy na dobu neurčitou, písemnou formu.

Exkluzivita v pracovněprávním vztahu by se dala definovat tak, že každý jeden zaměstnanec je povinen vykonávat práci právě pro jednoho zaměstnavatele. Tento znak v praxi v pracovním poměru může chybět nejčastěji, jelikož pro zajištění potřebného příjmu zaměstnanci často potřebují hned několik zaměstnání.

4.4. Jistota zaměstnání

Peruánské pracovní právo užívá termín „*la seguridad laboral*“, v překladu jistota zaměstnání, která je projevem zaměstnancova ústavního práva práci si udržet. Poprvé se tento termín objevil v mexické ústavě z roku 1917, jejíž ustanovení zavádělo zákaz propuštění dělníků bez zákonného důvodu. Jestliže zaměstnavatel tento důvod neprokázal, náleželo dělníkovi právo na navrácení do původního stavu - právo pokračovat pracovním poměru, nebo na náhradu škody ve výši tří měsíčních příjmů.¹¹³

¹¹³ GASTON-BALLON, Germán Ramírez, úvodní přednáška z kurzu Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Jistotou zaměstnání a jejím historickým vývojem v Jižní Americe jsem se zabývala již ve své diplomové práci, proto jen shrnu, že jistota zaměstnání má dvě nutné složky – trvání pracovního poměru (pracovní poměr musí být uzavřen na dobu neurčitou) a podmínku existence přiměřeného důvodu pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Právní řád může zaměstnanci poskytovat buďto absolutní nebo relativní jistotu zaměstnání. Absolutní je dána tehdy, kdy je zcela vyloučena možnost ukončit pracovní poměr jednostranně z libovůle zaměstnavatele. K ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je vždy potřeba naplnit zákonem stanovený důvod. Dá se říci, že v terminologii peruánské právní úpravy poskytuje český právní řád zaměstnanci absolutní jistotu zaměstnání.

Relativní jistota zaměstnání naopak zaměstnavateli dává možnost ukončit pracovní poměr se zaměstnancem i bez uvedení důvodu, zároveň mu však ukládá povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné, které mu má nahradit ušlý příjem, a to ve výši jednoho a půl průměrného měsíčního výdělku za každý rok trvání pracovního poměru, zákonem stanovený strop činí dvanáct měsíčních příjmů zaměstnance.

Přestože se relativní jistota zaměstnání jeví jako moderní právní institut, vývoj jistoty zaměstnání začal právě ustanovením o relativní jistotě zaměstnání, kterou peruánské pracovní právo ve své tzv. první etapě zákonem Decreto Ley č. 4916 z roku 1928, zákon o zaměstnanci, zaměstnancům poskytovalo. Výpověď mohla být zaměstnanci dána i bez udání důvodu, avšak odstupné mu náleželo jen v případě, že zaměstnavatel porušil povinnost oznámit zaměstnanci výpověď s devadesátidenním předstihem. Od roku 1970 byla zákonem Decreto Ley č. 18471 odstartována druhá etapa vývoje jistoty zaměstnání, která zaměstnancům přinesla jistotu absolutní. Zaměstnanec mohl dostat výpověď pouze v případě, že se dopustil zákonem definovaného prokazatelného hrubého porušení své pracovní povinnosti (*falta grave*).

Ústavou z roku 1979 byla jistota zaměstnání povýšena na ústavní právo všech pracovníků, tito mohli následně být propuštěni pouze z důvodů daných zákonem. Toto ustanovení ústavy absolutní jistotě zaměstnání rozváděl Zákon č. 24514 prezidenta Alana Garcíi z května roku 1986, avšak v roce 1991 přišel prezident Fujimori s plánem střídat absolutní a relativní jistotu zaměstnání každé dva roky, kdy měl za to, že takto se dá docílit

ideálního poměru mezi výší zaměstnanosti a poskytovanou jistotou zaměstnanců na trhu práce.

Účinnou úpravou jistoty zaměstnání, a tzv. pátou etapou, je zákon Decreto Leg. 728 z roku 1997, který zavedl relativní jistotu zaměstnání v Peru. Nová peruánská ústava z roku 1993 explicitně neuvádí, zda je zaměstnancům poskytována jistota absolutní či relativní, ochraně zaměstnance před výpovědí ze strany zaměstnavatele se věnuje pouze ve svém článku 27, kterým zaručuje zaměstnanci „adekvátní ochranu před výpovědí ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu“. Toto blíže rozvádí LPCL, který jako adekvátní kompenzaci k výpovědi bez udání důvodu zavádí výše zmíněné odstupné ve výši jeden a půl násobku průměrného měsíčního příjmu zaměstnance za každý rok trvání jeho pracovního poměru, a to až do výše dvanácti měsíčních příjmů. Nároku na odstupné v maximální výši tedy zaměstnanec dosáhne po osmi letech trvání pracovního poměru.

5. Skončení pracovního poměru v Peru

V peruánském právu se skončení pracovního poměru dělí do následujících skupin:

- Skončení pracovního poměru z vůle zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- Skončení pracovního poměru z vůle obou stran,
- Skončení pracovního poměru z jiných důvodů.¹¹⁴

„Zánikem pracovní smlouvy se rozumí ukončení pracovního poměru, zánik závazků a povinností zaměstnance i zaměstnavatele s konečnou platností.“¹¹⁵ V ustanovení § 16 LPCL je taxativně uvedeno osm způsobů skončení pracovního poměru:

- Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele,
- Rezignace,
- Dokončení prací, splnění podmínek a lhůt stanovených ve smlouvě,
- Dohoda,
- Trvalá plná invalidita,
- Odchod do starobního důchodu,
- Výpověď v případech a formách stanovených LPCL,
- Skončení pracovního poměru z objektivních důvodů v případech a způsobem povolených LPCL.

5.1. Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele

Zaměstnancem je vždy a pouze fyzická osoba, její smrtí tedy pracovní poměr zaniká, jelikož jedním ze znaků pracovní smlouvy je osobní výkon práce zaměstnancem, který nadále není možný.

Pokud je i zaměstnavatelem fyzická osoba, v případě jeho smrti může zaměstnanec uzavřít písemnou dohodu s jeho dědici, v zaměstnání ještě po krátkou dobu, která nesmí

¹¹⁴ Dra. Cecilia L. Espinoza Montoya , Causas de extinción del contrato de trabajo

¹¹⁵ Castillo Guzmán, Jorge y colectivo, Compendio de Derecho Laboral Peruano, capítulo 5 (autorský překlad ze španělštiny).

překročit jeden rok, setrvat za účelem dokončení prací či likvidace společnosti. Tato dohoda se předkládá úřadu práce za účelem registrace zaměstnance, který bude v dohledné době měnit zaměstnání či bude nezaměstnaný. Zaměstnanec tak pracuje pro nového zaměstnavatele na základě stávající pracovní smlouvy s jeho předchůdcem doplněné o uzavřenou dohodu.

5.2. Resignace

Resignace jako dobrovolné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance je založeno na principu svobodné práce, který definuje článek 2 odst. 15¹¹⁶ a čl. 23 Peruánské Ústavy. Pokud by zaměstnanec neměl možnost skončit pracovní poměr dle své vůle, a to i bez udání důvodu, bylo by tím porušeno jeho ústavní právo na svobodný výběr povolání.

Podmínkou resignace neboli dobrovolného odchodu zaměstnance, je, že splní zákonem danou povinnost písemně zaměstnavatele na svůj odchod upozornit, a to minimálně ve třicetidenním předstihu. Od této podmínky může zaměstnavatel ze své vlastní iniciativy nebo na písemnou žádost zaměstnance upustit. Jestliže o to zaměstnanec písemně požádá a jeho žádost zůstane po dobu tří pracovních dní bez písemné odpovědi, nastupuje domněnka souhlasu zaměstnavatele. Je třeba uvést, že resignace zaměstnance musí být projevem jeho svobodné vůle, je-li důsledkem zastrašování či nátlaku ze strany zaměstnavatele, je neplatná.¹¹⁷

5.3. Dokončení prací, splnění podmínek a lhůt stanovených ve smlouvě

Tento způsob skočení pracovního poměru lze připodobnit k dokončení díla u smlouvy o dílo a zároveň k uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou. Před skončením pracovního poměru tímto způsobem není potřeba nikoho k ničemu vyzývat ani na nic upozorňovat. U pracovních smluv na dobu určitou se automaticky předpokládá jejich

¹¹⁶ Čl. 2 Politické ústavy Peru: Základní lidská práva, odst. 15: Každá osoba má právo svobodně pracovat podle zákona.

¹¹⁷ Rozsudek ústavního soudu ze dne 10. června 2002 Expediente No 628-2001-AA/TC.

skončení uplynutím dohodnuté doby, stejně jako u pracovní smlouvy, jejímž předmětem je konkrétní dílo, je jasné, že po dokončení prací pracovní poměr zaniká. Pokud zaměstnanec bude pokračovat ve své práci po uplynutí doby, na kterou byla pracovní smlouva na dobu určitou sjednána, stává se z pracovního poměru na dobu určitou automaticky pracovní poměr na dobu neurčitou.

5.4. Dohoda

Ustanovení § 16 LPCL nepoužívá pojem dohoda, ale naopak „vzájemný nesouhlas mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem“, což může být matoucí, ale tento název vychází z předpokladu, že pracovní smlouva vzniká na základě vzájemné dohody, shodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele vstoupit do pracovního poměru. Stejně tak může i pracovní poměr skončit shodným projevem vůle, dvoustranným právním jednáním v situaci, kdy strany pracovního poměru nadále nechtějí být v pracovně právním vztahu a nadále se na jeho podmínkách neshodují.

Autoři odborné literatury se v pojmosloví rozcházejí, ti mladší z nich již používají pojem „*mutuo acuerdo*“ tedy „vzájemný souhlas, vzájemná shoda“ neboli dohoda. Obsah, funkce i užití tohoto způsobu skončení pracovního poměru odpovídá českému skončení pracovního poměru dohodou, proto jsem se přiklonila k tomuto termínu.

Zákon ukládá povinnost písemné formy u skončení pracovního poměru dohodou, není potřeba uvádět důvod skončení pracovního poměru, forma je volnější, dohoda může být součástí vzájemného vypořádání pohledávek, tedy konstatována např. na poslední výplatní pásce zaměstnance.¹¹⁸

Bohužel stejně jako v ČR i v Peru se dohoda předložená zaměstnavatelem zaměstnanci k podpisu často používá, aby zakryla pravý důvod skončení pracovního poměru a pohodlně umožnila zaměstnavateli zbavit se již nechtěného zaměstnance.

¹¹⁸ MONTOYA MELGAR, Alfredo Citado por Blancas Bustamante, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. 2.a Edición. Ara Editores. 2006. Pág. 30.

5.5. Trvalá plná invalidita

V případě, že se zaměstnanec stane invalidním, nezaniká pracovní poměr automaticky. Je k tomu zapotřebí na žádost zaměstnavatele posoudit způsobilost zaměstnance k práci Ústavem sociálního zabezpečení, Ministerstvem zdravotnictví nebo Lékařskou komisí jmenovanou Lékařskou komorou.

Nejedná se pouze o invaliditu v pravém slova smyslu, ale také o situaci, kdy se stane zaměstnanec ze zdravotního hlediska nekompetentní pro výkon práce. Může se jednat např. o zhoršení zraku u pilotů. Zaměstnanec je povinen se na žádost zaměstnavatele podrobit lékařskému vyšetření. Pracuje-li na pracovní pozici, která pravidelné lékařské vyšetření vyžaduje, a odmítne-li se tomuto vyšetření zaměstnanec podrobit, nastupuje domněnka, že zdravotní požadavky na pozici nesplnil a zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

5.6. Odchod do starobního důchodu

Odchod do starobního důchodu je právo každého zaměstnance, který splnil podmínky věku a zaplaceného stanoveného příspěvku na sociální pojištění.¹¹⁹ Věková hranice odchodu do starobního důchodu není v Peru jednoznačně určena. Jedná se o právo každého pracovníka, který splnil požadavky kladené sociálním systémem. Ve věku 65 let je odchod do důchodu dobrovolný, ke skončení pracovního poměru odchodem do důchodu v 65 letech je potřeba písemného prohlášení zaměstnance, že do důchodu odchází dobrovolně. Věková hranice povinného odchodu do starobního důchodu pro muže i ženy je 70 let. Ve věku 70 let je odchod zaměstnance ze zaměstnání povinný a automatický, ledaže zaměstnavatel výslovně rozhodne, že bude zaměstnance nadále zaměstnávat a zaměstnanec s tím souhlasí.

¹¹⁹ CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos. *Trabajo y Seguridad Social“ Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Editorial Grijley. Lima, 2004. Autorský překlad: Práce a sociální jistoty, s. 326.

Zaměstnanec, který chce odejít do starobního důchodu musí o svém záměru písemně informovat zaměstnavatele, tím zahájí řízení o svém odchodu do starobního důchodu. Pracovní poměr zaniká dnem, kdy je zaměstnanci doručeno rozhodnutí o přiznání dávky starobního důchodu.

5.7. Výpověď v případech a formách stanovených LPCL

Výpovědi ze strany zaměstnavatele v peruánské právní úpravě jsem se zabývala ve své diplomové práci, na kterou se v tomto odkazuji a dále jen shrnu nejpodstatnější zjištění. Zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti jmenuje několik druhů výpovědi ze strany zaměstnavatele: výpověď bez udání důvodu (*Despido sin causa / Despido arbitrario*), výpověď na základě zákonného důvodu (*Despido por causa justa*), výpověď z objektivních důvodů (*Despido por causa objetiva de cese*), zdánlivou výpověď (*Despido nulo*) a nepřímou výpověď (*Despido indirecto*).

5.7.1. Výpověď bez udání důvodu

V § 22 LPCL se uvádí: „Pro výpověď zaměstnance v soukromoprávním sektoru, jehož pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele je sjednán v rozsahu více než 4 hodiny denně, je potřeba prokazatelné naplnění zákonného důvodu.“

Výkladem *a contrario* tohoto ustanovení dovozujeme, že v jiných případech je možná výpověď bez udání důvodu. Podmínkami pro její uplatnění, jak bylo dříve uvedeno je včasné oznámení zaměstnanci a vyplacení jednorázového odstupného ve výši jeden a půl násobku jeho průměrného měsíčního výdělku za každý kalendářní rok odpracovaný pro zaměstnavatele. Jsou však skupiny zaměstnanců, které jsou proti výpovědi bez udání důvodu chráněny, a to zaměstnanci působící v odborech a skupiny zaměstnanců chráněné ustanovením o nezákonné výpovědi dle § 29 LPCL.

5.7.2. Výpověď na základě zákonného důvodu

Pojetí výpovědi na základě zákonného důvodu se ve své podstatě velmi podobá české právní úpravě výpovědi. V zákoně o pracovní produktivitě je uveden seznam zákonných důvodů, které lze obdobně jako v české právní úpravě rozdělit do několika podskupin.

Důvody odvozené od schopností zaměstnance:¹²⁰

- a) Snížení fyzických nebo mentálních dovedností zaměstnance nebo přetrvávající neschopnost řádně vykonávat své povinnosti

Dojde-li k situaci popsané v prvním odstavci § 23 písm. a) LPCL, je zaměstnavatel před udělením výpovědi povinen zaslat zaměstnanci písemnou výzvu, aby ve lhůtě třiceti dní své nedostatky napravil. Tento důvod musí být spolehlivě prokázán příslušnou autoritou a zaměstnanec je povinen se podrobit nutným vyšetřením.

- b) Špatný pracovní výkon ve vztahu k možnostem zaměstnance a v porovnání s průměrným výkonem jiných zaměstnanců na obdobné pozici.

Tento důvod výpovědi se jen těžko aplikuje na pracovních pozicích, kde nelze jednoznačně změřit výkon daného zaměstnance.

- c) Neodůvodněné odmítnutí zaměstnance podrobit se lékařskému vyšetření nutnému pro výkon profese nebo v případech, kdy to vyžaduje zákon, preventivním či léčebným opatřením, které předepisuje lékař, aby se zabránilo nemoci či nehodě.

¹²⁰ Ustanovení § 23 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny).

Výpovědní důvody odvozené od jednání zaměstnance:¹²¹

- a) Hrubé porušení pracovní povinnosti
- b) Odsouzení za úmyslný trestný čin
- c) Zákaz činnosti

„Hrubé porušení pracovní povinnosti je porušení základních pracovních povinností zaměstnance, které vyplývají z jeho pracovní smlouvy, a to do takové míry, že činí nerozumným pokračování v pracovním poměru.“¹²² Mám za to, že tato definice uvedená v § 25 LPCL by byla dostatečnou, konkrétní posouzení zda se v daném případě jedná o hrubé porušení pracovní povinnosti, mohl zákonodárce ponechat na judikatuře, avšak ten se rozhodl taxativně vyjmenovat jednotlivé způsoby možného hrubého porušení pracovních povinností.

Hrubým porušením pracovní povinnosti je takové porušení, které zakládá narušení dobré víry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, opakované neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele týkající se pracovních úkolů, opakované předčasné ukončení výkonu práce a nedodržení vnitřních pracovněprávních předpisů, předpisů o bezpečnosti, ochraně a hygieně při práci. Hrubé porušení pracovní povinnosti je také snížení plnění pracovních povinností, objemu nebo kvality produkce, také neoprávněné přivlastnění a užívání statků a služeb zaměstnavatele ve prospěch svůj nebo třetí osoby, využití nebo zveřejnění důvěrných informací zaměstnavatele třetím stranám; zcizení nebo neoprávněné užití firemních dokumentů; poskytnutí nepravdivé informace zaměstnavateli s úmyslem způsobit mu škodu nebo získat sobě nebo jinému výhodu; nekalé soutěžní jednání.

Dalším příkladem je opakovaný výskyt zaměstnance na pracovišti pod vlivem alkoholu, pod vlivem drog nebo omamných látek; o hrubé porušení pracovní povinnosti se jedná i v případě, že výskyt na pracovišti pod vlivem alkoholu, pod vlivem drog nebo omamných látek není opakovaný, jestliže povaha práce nebo funkce přikládá tomuto jednání výjimečnou závažnost.

Akty násilí, vážný nedostatek disciplíny, zranění a ústní či písemná urážka na úkor zaměstnavatele, jejich zástupců, vedoucích pracovníků nebo jiných pracovníků, ať se jí

¹²¹ Ustanovení § 24 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny).

¹²² Ustanovení § 25 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny).

zaměstnavatel dopustil na pracovišti nebo mimo něj, jsou také považovány za hrubé porušení pracovní povinnosti, stejně jako úmyslné poškození budov, zařízení, konstrukcí, strojů, nástrojů, dokumentace, komodit a ostatních aktiv ve vlastnictví nebo v držbě zaměstnavatele.

Konečně posledním způsobem hrubého porušení pracovní povinnosti, který zákon o pracovní produktivitě a konkurenci schopnosti rozeznává je upuštění od práce na více než tři po sobě jdoucí dny, neodůvodněná absence více než pět dnů v období třiceti kalendářních dnů nebo déle než patnáct dní po dobu sto osmdesáti kalendářních dnů, také opakovaná nedochvilnost, avšak výpověď z těchto důvodů může zaměstnavatel zaměstnanci dát pouze za předpokladu, že jej předem písemně varoval.

Odsouzením za úmyslný trestný čin, které je důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele dle § 24 písm. b) zákona o pracovní produktivitě, se dle § 27 téhož zákona rozumí konečný pravomocný rozsudek trestního soudu. Trestný čin spáchaný zaměstnancem musí být považován za úmyslný trestný čin již před vznikem pracovního poměru.

Uložení zákazu činnosti, které zakládá důvod pro výpověď zaměstnance, musí být dle § 28 LPCL rovněž podloženo soudním nebo správním rozhodnutím omezujícím samostatný výkon činnosti zaměstnance prováděný na pracovišti, a to na dobu minimálně tři měsíců.

5.7.3. Výpověď z objektivních důvodů

Na rozdíl od předešlých výpovědních důvodů se § 46 a násl. zákona o pracovní produktivitě nezabývají důvody vázanými na konkrétního zaměstnance a výpovědi v individuálních případech, ale na objektivní důvody, které mohou být příčinou kolektivního ukončování pracovního poměru u zaměstnavatele, u kterého tyto podmínky nastaly.

Objektivními důvody pro kolektivní ukončení pracovního poměru jsou:¹²³

a) Neočekávaná událost a *vis maior*;

Zde již zákonodárce ponechal větší volnost judikatuře, podle které pod toto ustanovení spadají nejen veškeré nezávislé přírodní katastrofy, v jejichž důsledku není zaměstnavatel objektivně schopen dále pokračovat ve své činnosti, např. zemětřesení či požár, ale také teroristický útok, který zničí zaměstnavatelovu provozovnu apod.

b) Hospodářské, technologické, konstrukční nebo podobné důvody;

Důsledkem technologického posunu současné doby, hospodářských nebo konstrukčních změn může mnohdy být nadbytečnost zaměstnance a lidské práce obecně. Typickým příkladem může být zakoupení nového stroje, s jehož pomocí již na výrobní lince zaměstnavatel nebude potřebovat stávající počet zaměstnanců.

c) Zrušení a likvidace společnosti, prohlášení úpadku;

d) Restrukturalizace vlastního kapitálu dle nařízení Decreto Legislativo N° 845.

5.7.4. Zdánlivá výpověď

Institut zdánlivé výpovědi slouží k ochraně určitých skupin zaměstnanců nacházejících se v životních situacích hodných zvláštní pracovněprávní ochrany. V těchto situacích je zaměstnanci daná výpověď bez uvedení důvodu absolutně neplatná, samozřejmě není možné dát zaměstnanci výpověď právě z toho důvodu, že se v dané životní situaci nachází. Zdánlivost tohoto právního jednání vychází přímo ze zákona a soud k ní přihlíží i bez návrhu.

¹²³ Ustanovení § 46 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny).

„Zdánlivá je výpověď daná chráněným skupinám zaměstnanců bez důvodu, nebo jejímž jediným důvodem je:

- a) Vztah zaměstnance k odborům a aktivita v nich;
- b) Kandidatura na reprezentanta zaměstnanců nebo vystupování za zaměstnance;
- c) Podání žaloby nebo účast na soudním sporu proti zaměstnavateli, nejedná-li se o hrubé porušení pracovních povinností dle § 25 písm. f) LPCL, jak je uvedeno výše;
- d) Diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, náboženství, názoru nebo jazyka;
- e) Těhotenství zaměstnankyně, a to ve kterémkoli stádiu, nebo péče o novorozené dítě ve lhůtě 90 dní následujících po porodu, pokud zaměstnavatel neprokáže důvod k výpovědi dle předešlých paragrafů.“¹²⁴ Ochrana těhotné zaměstnankyně se však uplatní, pouze pokud byl zaměstnavatel o jejím těhotenství před dáním výpovědi písemně informován. Toto ustanovení nijak neomezuje právo zaměstnavatele dát zaměstnankyni výpověď na základě zákonného důvodu.

Jestliže zaměstnanec patřící do skupiny chráněné § 29 LPCL dostane výpověď bez udání důvodu, může žalobou pro nezákonnost výpovědi ve lhůtě 30 pracovních dní uplatnit svůj nárok na navrácení se do zaměstnaneckého poměru nebo odstupné, náhradu škody, náhradu nákladů spojených se soudním řízením a náklady právního zastoupení. Ve sporech o neplatnost výpovědi dané zaměstnanci na základě zákonného důvodu nese důkazní břemeno zaměstnavatel, v tomto případě dochází ke změně důkazní povinnosti a důkazní břemeno musí unést zaměstnanec.

5.7.5. Nepřímá výpověď

Zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti ve svém § 30 jako výpověď označuje i nepřátelské jednání¹²⁵ zaměstnavatele, které vede zaměstnance ke skončení pracovního poměru z jeho strany, avšak ve své podstatě vyvolávají stejné důsledky jako výpověď ze strany zaměstnavatele. Jedná se typy o komisivního i omisivního nekorektního jednání zaměstnavatele, kterým zaměstnavatel utiskuje, omezuje, šikanuje

¹²⁴ Ustanovení § 29 LPCL (vlastní překlad ze španělštiny).

¹²⁵ *Los Actos de hostilidad* (autorský překlad).

zaměstnance, zneužívá své nadřazené postavení a svým jednáním přivádí zaměstnance k ukončení pracovního poměru.

Typy nepřátelského jednání jsou následující:

- a) Nevyplacení odměny za práci zaměstnanci v dohodnutém termínu, s výjimkou příčiny *vis maior*;
- b) Neodůvodněné snížení odměny za práci nebo pracovní pozice;
- c) Převedení pracovníka na jinou pozici za účelem mu škodit;
- d) Nedodržování zdravotních a bezpečnostních opatření, které by mohlo ohrozit život a zdraví zaměstnance;
- e) Akt násilí nebo vážná urážka vůči pracovníkovi nebo členům jeho rodiny;
- f) Diskriminace na základě pohlaví, rasy, náboženství, názoru nebo jazyka;
- g) Jednání proti morálce a důstojnosti zaměstnance.

Jestliže se zaměstnanec cítí být obětí nepřátelského jednání ze strany zaměstnavatele, musí na to zaměstnavatele písemně upozornit, ten má k dispozici lhůtu minimálně šesti pracovních dní, aby své uvědomělé či neuvědomělé nekorektní napravil. Typicky se jedná o situaci, kdy zaměstnavatel odmítá vyplatit zaměstnanci odměnu za práci, až do momentu, kdy jej zaměstnanec takto vyzve. Nesjedná-li zaměstnavatel v uvedené lhůtě nápravu, pracovní poměr bude ukončen a zaměstnanec má právo na odstupné.

5.7.6. Proces dání výpovědi

Rozhodne-li se zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 23 a § 24 LPCL (důvody odvozené od schopností zaměstnance a důvody odvozené od jeho jednání), je povinen zaměstnance na připravovanou výpověď v přiměřené lhůtě předem písemně upozornit předběžným oznámením o výpovědi (*Carta de preaviso del despido*), které musí obsahovat popis jednání, kterým zaměstnanec naplnil zákonný důvod pro výpověď, a datum ukončení pracovního poměru (§ 32 LPCL). V této lhůtě je zaměstnanec oprávněn se proti nadcházející výpovědi bránit, avšak zákonem stanovená minimální délka lhůty je pouhých 6 kalendářních dní předem. Během této lhůty může zaměstnavatel písemně zbavit

zaměstnanec povinnosti docházet na pracoviště a dále vykonávat práci, jestliže zaměstnanec nevyužije možnosti bránit se výpovědi. Zaměstnanci za toto období náleží odměna za práci a všechny benefity, na které by měl nárok při výkonu práce.

Z tohoto ustanovení existuje výjimka, kdy zaměstnanec není povinen zaměstnanci předběžné oznámení o výpovědi doručovat, která nastává v situaci, kdy zaměstnanec spáchal zjevné hrubé porušení pracovních povinností,¹²⁶ a to tak závažné, že ztrácí právo na svou „obhajobu“.

Při postupu dle ustanovení § 31 a § 32 zákona o pracovní produktivitě je třeba ctít zásadu bezprostřednosti. Bezprostředně po uplynutí lhůty určené předběžným oznámením o výpovědi, zašle zaměstnavatel zaměstnanci další dopis, jehož obsahem je již samotná výpověď (*Carta de despido*), výpověď musí opět obsahovat přesný popis výpovědního důvodu a datum ukončení pracovního poměru, neobsahuje-li jej, končí pracovní poměr dnem doručení výpovědi zaměstnanci. Samozřejmě má zaměstnavatel možnost na základě obrany zaměstnance od zamýšlené výpovědi ustoupit.

Vyhýbá-li se zaměstnanec převzetí výpovědi, tato mu může být doručena skrze notáře, smírčího soudce¹²⁷ nebo dokonce policii, v případě že se nepodařilo výpověď doručit za využití prvních dvou variant.

Zaměstnavatel se dodatečně nemůže dovolávat jiného výpovědního důvodu, než jaký uvedl v předběžném oznámení o výpovědi. Dozví-li se však zaměstnavatel o úmyslném trestném činu spáchaném zaměstnancem, který nebyl důvodem výpovědi, má zaměstnavatel právo zahájit proces ukončení pracovního poměru znovu z tohoto důvodu. „V případě spáchání stejného trestného činu několika pracovníky, může zaměstnavatel na základě rozdílných okolností a vlastního uvážení postupovat v jednotlivých případech rozdílně“¹²⁸ a tuto skutečnost soudu nepřisluší přezkoumávat.

¹²⁶ Dle dr. Germána Ramíreze-Gastóna Ballóna se výjimka v praxi neuplatňuje z důvodu obavy zaměstnavatele z možného rozdílného posouzení oné zjevnosti soudem. Ve své přednášce dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón uvedl jako nepochybný teoretický případ extrémní situaci, kdy jeden zaměstnanec zbrání úmyslně usmrtí druhého zaměstnance při výkon práce na pracovišti.

¹²⁷ Smírčího soudce (*Juez de paz*) je městským úředníkem, nikoli justičním orgánem, který slouží jako předstupeň soudního řízení, má funkci jakési rady či komise k urovnávání sporů.

¹²⁸ § 33 LPCL

5.8. Skončení pracovního poměru z objektivních důvodů v případech a způsobem povolených LPCL

Jaké jsou zákonem povolené objektivní důvody pro skončení pracovního poměru, nejen výpovědí, nalezneme v § 46 a následujících, je jim v LPCL věnována samostatná kapitola. Patří mezi ně:

- Nahodilá událost a vyšší moc,
- Ekonomické, technologické, konstrukční nebo podobné důvody,
- Zánik a likvidace společnosti, bankrot,
- Restrukturalizace kapitálu podléhající Legislativní vyhlášce č. 845.

5.8.1. Nahodilá událost a vyšší moc

Pokud je událost zapříčiněna vyšší mocí, náhodou tak závažná, že zapříčiní celkovou nebo částečnou devastaci pracoviště, je zaměstnavatel oprávněn přerušit výkon práce zaměstnanců (suspendovat je) až na dobu 90 kalendářních dnů. V této lhůtě může dle potřeby skončit pracovní poměry s jednotlivými zaměstnanci.

V případě hromadného propouštění v důsledku nahodilé události nebo vyšší moci, musí zaměstnavatel postupovat následovně. Zaměstnavatel je oprávněn „přerušit“ pracovní poměry zaměstnanců, aniž by bylo zapotřebí nějakého předchozího povolení k pozastavení činnosti. To znamená, že dočasně zastaví povinnost zaměstnance poskytovat výkon práce a zaměstnavateli zaplatit přiměřenou odměnu, aniž pracovní poměr zanikne. Pracovní suspenze uvedené v předchozím odstavci mohou být provedeny s okamžitým oznámením úřadu práce. Zaměstnavatel je povinen, je-li to možné, nařídit čerpání dovolené u zaměstnanců a přijmout obecná opatření, aby zabránil zhoršení situace zaměstnanců.

5.8.2. Ekonomické, technologické, konstrukční nebo podobné důvody,

Skončení pracovního poměru z důvodu ekonomických technologických, konstrukčních a podobných může nastat pouze za podmínek uvedených v § 46 písm. b)

LPCL. Skončit pracovní poměr z těchto důvodů lze aplikovat pouze v případě, kdy je společnost nucena skončit pracovní poměr s více než deseti procenty všech zaměstnanců.

Zákon definuje přesný postup, kterého je zaměstnavatel povinen se držet. Musí o svém záměru informovat odbory, jestliže u zaměstnavatele odbory nejsou, pak zástupce zaměstnanců, o relevantních faktech, které zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru vedou a předat jim seznam zaměstnanců, kterých se skončení pracovního poměru týká. Odbory, popř. zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci, kterých se skončení pracovního poměru týká, zahájí jednání o podmínkách skončení pracovního poměru a opatřeních ke zmírnění dopadu vzniklých důvodů. Taková opatření mohou zahrnovat dočasné pozastavení prací, snížení počtu směn nebo pracovní doby, změnu pracovních podmínek, revizi stávajících kolektivních podmínek, vlastně cokoli, co může přispět ke kontinuitě hospodářské činnosti podniku. Přijatá dohoda je závazná.

Současně zaměstnavatel podává u úřadu práce čestné prohlášení, že u něj nastal objektivní důvod pro skončení pracovního poměru, kterého se dovolává, tento doplní o znalecký posudek nebo zprávu o auditu společnosti. Příslušný úřad práce u zaměstnavatele zahájí šetření, ve kterém prověří, že k objektivnímu důvodu pro skončení pracovního poměru u zaměstnavatele došlo. Úřad práce o výsledku šetření informuje ministerstvo práce a sociálních věcí.

5.8.3. Zánik a likvidace společnosti, bankrot

Přijala-li obchodní společnost podle zákona o obchodních společnostech¹²⁹ usnesení o svém zániku, nebo v případě, kdy společnost vstoupila do likvidace či zbankrotovala, končí pracovní poměr jejich zaměstnanců. Ti mají právo na nabytí majetku společnosti, aby uspokojili své pohledávky za zaměstnavatelem v podobě nevyplacených mezd.

V souladu s příslušnými předpisy mají také zaměstnanci předkupní právo na společnost, aby mohli v případě zájmu zajistit její pokračování v činnosti a pokračovat tak práci.

¹²⁹ Ley General de Sociedades

5.8.4. Restrukturalizace kapitálu podléhající Legislativní vyhlášce č. 845

LPCL uvádí také možnost skončit pracovní poměr se zaměstnanci v případě, kdy společnost restrukturalizuje svůj kapitál. Postup při skončení pracovního poměru z tohoto důvodu podléhá zákonu o restrukturalizaci kapitálu a k němu se vztahujícímu legislativnímu nařízení č. 845.

6. Srovnání obou úprav

Díky skutečnosti, že země Jižní Ameriky jsou bývalými španělskými koloniemi, navzdory silnému vlivu politického systému Spojených států amerických na tuto oblast, spadá Peru do systému kontinentální právní kultury stejně jako Česká republika. Tento systém vznikl v Evropě na přelomu 18. a 19. století, vyvíjel se pod vlivem tradice římského práva, racionalismu a přirozenoprávní teorie. Mezi jeho hlavní znaky patří, že základním pramenem práva jsou právní předpisy, zejména zákony. Ty se dle obsahu, který regulují, seskupují do zákoníků, kodexů a v této souvislosti se hovoří o systému psaného práva.

Vzhledem k obrovskému zpoždění jihoamerické kultury proti té evropské ve všech oblastech, což platí i pro vývoj právní vědy, se Peru dočkalo prvních zákoníků z nejdůležitějších právních oborů až ve 20. století. Fungování práva v Peru komplikuje fakt, že silným politickým, kulturním i ekonomickým vzorem Peru jsou Spojené státy americké, od kterých mimo jiné Peru přejímá i prvky Angloamerického systému práva. V důsledku toho dochází k situacím, že v některých oblastech práva se judikatuře přikládá vyšší důležitost, než je v kontinentálním systému práva běžné, dochází k nejasnostem a aplikačním problémům. Vedle vyjasnění funkce judikatury peruánskému právnímu řádu stále chybí vyjasnění základních pravidel, jakými jsou např. nadřízenost a podřízenost předpisů mezi sebou.

Ústava republiky Peru má 206 článků, z toho deset se věnuje pracovnímu právu. Jejich ustanovení upravuje základní principy pracovního práva, pracovní dobu, zákaz diskriminace v pracovním poměru, právo na stávku a mnohé další problémy, které, dle mého názoru, nespádají mezi nejdůležitější státní a lidskoprávní témata, která vyžadují ústavní deklaraci. Paragrafy zákonů a další podzákoné předpisy pak tyto pravidla opakuji, upřesňují a někdy se od nich dokonce liší.

6.1. Srovnání pracovního práva v obou státech

Co se týče oboru pracovního práva, je třeba zmínit, že pracovní právo je v praxi aplikováno a dodržováno v naprosté menšině peruánské společnosti. Peru má v současné době 31 milionů obyvatel, z toho v hlavním městě žije devět milionů obyvatel¹³⁰ a dá se říct, že mimo Limu není pracovní právo užíváno vůbec, v hlavním městě pak v případě nižších sociálních vrstev také ne.

I v dnešní době je v Peru zcela běžné, že lidé z chudších vrstev pracují dlouhodobě v cizí domácnosti jako domácí, chůvy či sluhové bez jakéhokoliv právního titulu, kdy odměnou za práci jim je pouze poskytování ubytování a stravy ze strany „zaměstnavatele“. Kvůli nefunkčnímu sociálnímu systému, který je sice moderní, kodifikovaný, dokonce má složku státní a soukromou, ale v praxi na něj naprostá většina obyvatel nedosáhne, nezaměstnaní prodávají na ulici své výrobky (např. domácí potřeby, pečivo nebo svačiny), poskytují služby (např. mytí automobilů u supermarketů nebo broušení nožů) bez jakéhokoli oprávnění, nebo žebrají. Peruánské pracovní právo se neuplatní ani na některé zaměstnance pracující pro zahraniční zaměstnavatele, kteří do Peru umístili své továrny z důvodů mírných (neexistujících) předpisů a podmínek práva správního a práva životního prostředí, jelikož na ty se mnohdy uplatňují pracovněprávní předpisy státu zaměstnavatele.

V této práci však vycházím z pracovního práva psaného, které je dle oblastí rozděleno do jednotlivých zákonů, jelikož jak bylo výše uvedeno, nepodařilo se doposud akademikům prosadit potřebu existence komplexního zákoníku práce, a tak je Peru jedním z posledních dvou států Jižní Ameriky, který komplexní zákoník práce postrádá.

Existenci zákoníku práce, jako obecného, výchozího předpisu pro obor pracovního ale považuji za naprostou nutnost. Je důležité, aby byl i pro laiky srozumitelný, v rámci možností stručný a široce aplikovatelný. Česká právní úprava pracovního práva se může zdát

¹³⁰ Údaje statistického a informačního úřadu Peru k lednu 2017 (INEI), Redakce. *Aniversario de Lima: ¿Cuántos habitantes hay en la capital?* In Peru21 [online]. 18. 1. 2017. Dostupné z: <http://peru21.pe/actualidad/aniversario-lima-cuantos-habitantes-hay-capital-2268176>, Redakce. *INEI: Población peruana supera los 31 millones habitantes.* In Peru 21 [online]. 11. 7. 2016. Dostupné z <http://peru21.pe/actualidad/inei-poblacion-peruana-supera-31-millones-habitantes-2251738>.

na první pohled komplikovaná. Zákoník práce je doplněn nesčetnými speciálními zákony, nařízeními vlády a vyhláškami ministerstev.

Když srovnám úpravu pracovního práva českého a peruánského, musím konstatovat, že se českému zákonodárci podařilo splnit požadavky přehlednosti a srozumitelnosti zákoníku práce. Zákoník práce je zpracován systematicky, jeho pozice v právním řádu, použití občanského zákoníku (*lex generalis*) v případě, že danou otázku zákoník práce (*lex specialis*) neupravuje a zejména vztah mezi dikcí zákona a judikaturou, která právo netvoří, nýbrž interpretuje a vykládá, jsou na rozdíl od peruánské úpravy jasně dány.

6.2. Srovnání skončení pracovního poměru v ČR a Peru

Způsoby skončení pracovního poměru v peruánské úpravě jsou systematicky děleny na skončení pracovního poměru z vůle jedné strany pracovního poměru, z vůle obou stran a z jiných důvodů. V české právní úpravě jsou způsoby skončení pracovního poměru jednodušejí a jasněji rozděleny na skončení pracovního poměru právními jednáními a právními událostmi.

ZP rozlišuje tyto způsoby skončení pracovního poměru:

- Dohodou
- Výpovědí
- Okamžitým zrušením
- Zrušením ve zkušební době
- Rozhodnutím orgánu veřejné moci
- Smrtí
- Uplynutím sjednané doby

LPCL rozlišuje tyto způsoby skončení pracovního poměru:

- Smrtí
- Rezignací
- Dokončením prací
- Dohodou
- Trvalou invaliditou
- Dosažením důchodového věku
- Výpovědí ze strany zaměstnavatele
- Z objektivních důvodů

Některé způsoby pracovního poměru mají v ČR i v Peru obdobnou úpravu, funkci i užití. Těmi jsou dohoda o skončení pracovního poměru, smrt zaměstnance a uplynutí sjednané doby, či dokončení prací u pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou.

Některé jsou naopak v jedné z úprav explicitně uvedeny, kdežto v druhé se o nich zákon nezmiňuje. Zákoník například neuvádí jako samostatný způsob skončení pracovního poměru dosažení důchodového věku, to ponechává na podzákoných předpisech a zvláštních zákonech, i když v současné době se o zavedení dosažení určitého věku jako důvodu pro skončení pracovního poměru obecně uvažuje. Tento důvod skončení pracovního poměru nepovažují za tolik zásadní, že by měl být zákoníkem práce upraven. U jednotlivých zaměstnání mohou věkovou hranici pro odchod ze zaměstnání stanovit zvláštní předpisy, jak je tomu doposud, ale v situaci, kdy na českém trhu práce chybí až 140 000 zaměstnanců, nepovažují za šťastné posílat stávající zaměstnance, kteří mají nadále zájem v pracovním poměru setrvat, do povinného starobního důchodu.

LPCL zase nerozlišuje samostatný způsob skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím a u zaměstnance, který se nachází ve zkušební době. Ve zkušební době by mělo být pro zaměstnance a zaměstnavatele obecně jednodušší pracovní poměr rozvázat, jestliže některé ze stran nevyhovuje. Zkušební doba v Peru je stejně jako ČR dlouhá maximálně tři měsíce, u „kvalifikovaných“ zaměstnanců až šest měsíců, a v tomto období je zaměstnanec chráněn tak, že nemůže od zaměstnavatele dostat výpověď bez uvedení důvodu. Ochranu zaměstnance ve zkušební době tedy v Peru pojali zcela odlišně, v ČR pracovní právo dává zaměstnanci i zaměstnavateli větší svobodu, zaměstnanec i zaměstnavatel jsou oprávněni rozvázat pracovní poměr i bez udání důvodu, což po uplynutí zkušební doby není ze strany zaměstnavatele možné. Naopak v Peru, kde zákon tuto možnost za určitých podmínek dává, během zkušební doby zaměstnance jsou podmínky pro rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem přísnější.

6.2.1. Srovnání skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance v ČR a rezignace zaměstnance v Peru

Největší prostor ke srovnání obou úprav nabízí úprava výpovědi. Výpověď ze strany zaměstnance je v Peru oddělena od výpovědi ze strany zaměstnavatele, jedná se o rozdílný

institut - rezignace. Česká i peruánská úprava dávají zaměstnanci možnost skončit pracovní poměr na základě své svobodné vůle, a to i bez udání důvodu. Tyto úpravy se liší v délce „výpovědní“ doby, kdy peruánská úprava je v tomto benevolentnější. Zákon pro rezignaci zaměstnance stanoví „výpovědní“ dobu v délce 30 kalendářních dní, a to pouze v případě, že zaměstnavatel nevyjádří nesouhlas s žádostí zaměstnance o její zkrácení.

Mám za to, že doba třiceti kalendářních dní je doba dostatečně dlouhá na to, aby si zaměstnavatel našel za odcházejícího zaměstnance náhradu, a zároveň doba dostatečně krátká, aby mohl zaměstnanec flexibilně reagovat na zajímavou nabídku k práci, dokončit práce u zaměstnavatele stávajícího a plynule přejít k zaměstnavateli novému. Zde vidím zdroj možné inspirace pro naši právní úpravu.

Není potřeba zavádět nový pojem pro výpověď danou zaměstnancem a oddělit ji od úpravy výpovědi stávající, avšak by stálo za zvážení, zda by se neměly výpovědní doby lišit v případech, kdy výpověď dává zaměstnanec a kdy zaměstnavatel. V případě, kdy končí pracovní poměr zaměstnanec výpovědí ze své vůle, přeci není potřeba tolik chránit jeho jistotu zaměstnání, stálý příjem a bránit tomu, aby zaměstnání znenadání ztratil.

Na druhou stranu je potřeba najít ideální délku výpovědní doby, aby nebyl zaměstnavatel postaven před situací, že nemá za zaměstnance náhradu. Třicet kalendářních dní, nebo jeden kalendářní měsíc při zachování běhu výpovědní doby, jak je tomu doposud dle § 51 odst. 2 ZP, v důsledku čehož by zaměstnanec nastupoval do zaměstnání nového na začátku kalendářního měsíce, by dle mého názoru bylo dostatečně dlouhou výpovědní dobou.

Zákoník práce dává ve svém § 51 odst. 1 možnost prodloužit výpovědní dobu dohodou obou stran pracovního poměru, dle mého názoru by zákonodárce mohl dát stranám pracovního poměru možnost výpovědní dobu také písemnou dohodou zkrátit. Tento institut by mohl posloužit v situaci, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedošlo k uzavření dohody o skončení pracovního poměru, ale jsou schopni se vzájemně dohodnout na datu jeho skončení. Rozhodně bych v tomto případě nepřejímala z peruánské úpravy fikci souhlasu zaměstnavatele, jestliže se k žádosti zaměstnance o zkrácení „výpovědní“ doby do tří dnů nevyjádří.

6.2.2. Skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele

Česká právní úprava výpovědi se může zdát při prvním seznámení složitá - zejména úprava zákazu výpovědi v ochranné době ve spojení s následnými výjimkami dle § 54 ZP. Po zkušenosti s pracovněprávní úpravou Peru mám však dojem opačný.

Přestože se úpravy mohou zdát rozdílné, není těžké najít pro některé instituty a výpovědní důvody v peruánské právní úpravě protějšek. Prvním z takových institutů je výpověď daná zaměstnanci na základě zákonného důvodu, kdy tímto důvodem mohou být důvody odvozené od schopností zaměstnance a od jednání zaměstnance, které jsou uvedené v § 23 a § 24 LPCL. Tato ustanovení jsou vlastně protějškem českých výpovědních důvodů, jež spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance, schopnostech a chování zaměstnance (§ 52 písm. d) až h) zákoníku práce). Peruánská výpověď z objektivních důvodů zase zrcadlí česká ustanovení o výpovědních důvodech, které spočívají v organizačních změnách, kdy peruánská úprava je možná až zbytečně široce upravená.

Výpověď na základě důvodu odvozeného od jednání zaměstnance

U výpovědi na základě zákonného důvodu odvozeného od jednání zaměstnance musím upozornit na § 24 LPCL. Jedním z uvedených zákonných důvodů je i „hrubé porušení pracovní povinnosti“, jež není ponecháno na úvaze zaměstnavatele, popř. soudu, který se zabývá platností výpovědi z tohoto důvodu, ale zmíněný paragraf obsahuje ve svých písmenech a) až h) dlouhý seznam možných hrubých porušení pracovního poměru, kdy výpověď daná zaměstnanci z tohoto důvodu musí obsahovat nejen zařazení výpovědního důvodu pod příslušná ustanovení zákona, ale také přesné zařazení konkrétního hrubého porušení, jehož se zaměstnanec měl dopustit, pod ustanovení § 24 LPCL, které ho pojmenovává.

Zajímavost tohoto ustanovení, dle mého názoru, tkví v tom, že navzdory silné ochranné funkci LPCL, kterou má tento zákon zaměstnancům poskytnout, hraje judikatura související s tímto ustanovením výrazně ve prospěch zaměstnavatele. Např. jistý zaměstnanec byl po právu propuštěn, jelikož lhal zaměstnavateli o délce dopoledního školení, aby měl nárok na stravné, tím naplnil výpovědní důvod „poskytnutí nepravdivé informace zaměstnavateli s úmyslem způsobit mu škodu nebo získat sobě nebo jinému výhodu“, nebo proto, že si na sociální síti stěžoval na svého nadřízeného, čímž rozšířil „ústní či písemnou

urážku na úkor zaměstnavatele, jejich zástupců, vedoucích pracovníků nebo jiných pracovníků, ať se jí zaměstnavatel dopustil na pracovišti nebo mimo něj.¹³¹

Zdánlivá výpověď

Tento poměrně nešťastný termín neoznačuje typ výpovědi, ale její absolutní neplatnost z důvodů uvedených § 29 LPCL. Celé toto ustanovení považuji za nevydařené, jeho cílem měla být ochrana zaměstnanců, kteří se nacházejí v situaci, kdy by pro ně bylo složité hledat si novou práci (těhotné ženy) nebo mohou být zaměstnavateli na obtíž (zaměstnanec, který je protistranou soudního sporu, nebo zaměstnanec, který má vztah k odborům). Místo toho však zákonodárce pouze vyjmenoval důvody, pro které zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát výpověď, přestože už ústava zakazuje skončit pracovní poměr se zaměstnancem z diskriminačních důvodů nebo proto, že působí v odborech.

Oproti české úpravě je ochrana zaměstnanců před skončením pracovního poměru z vůle zaměstnavatele v Peru mnohem slabší. Na příklad těhotná žena je chráněna pouze před výpovědí z diskriminačních důvodů, kdy by důvodem pro skončení jejího pracovního poměru mělo být právě těhotenství. Není jí poskytnuta žádná ochrana před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jiných důvodů. A co více, zmíněná ochrana před výpovědí z důvodů těhotenství je poskytována pouze za předpokladu, že zaměstnankyně zaměstnavatele před dáním výpovědi o svém těhotenství písemně informovala.

Také je zajímavé, že chráněnými osobami v tomto ustanovení nejsou zaměstnanci v pracovní neschopnosti, kteří by si ochranu rozhodně zasloužili. To zřejmě souvisí se špatnou úpravou sociálního a zdravotního pojištění v Jižní Americe.

Jediný přínos vidím v ochraně těchto skupin zaměstnanců před výpovědí bez udání důvodu, ta by však byla pouze relativně neplatná a zaměstnanec by se musel její neplatnosti domáhat soudně. V problematice ochrany určitých skupin zaměstnanců před výpovědí ze strany zaměstnavatele vidím v Peru obrovský prostor ke zlepšení úpravy, a právě v tomto by se u nás mohli peruánští zákonodárci inspirovat.

¹³¹ Dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón, kurz Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Nepřímá výpověď

Pojem nepřímé výpovědi v peruánském LPCL mě přivedl k myšlence, zda nám v českém pracovním právu něco obdobného nechybí. Klademe nesmírný důraz na lidská práva, ochranu slabší strany, snahu zabránit šikaně apod. Nechybí nám tedy institut, který by pojmenoval odchod zaměstnance ze zaměstnání, ke kterému ho zaměstnavatel svým nepřátelským jednáním dotlačil? Nebylo by rozumné tento druh skončení pracovního poměru v důsledku nátlaku k odchodu či nevyhovujících podmínek ze strany zaměstnavatele pevně vymežit jako samostatný institut nebo druh výpovědi?

Sama si odpovím, že nikoli, máme totiž dostatek jiných prostředků, jak se bránit před nepřátelským jednáním zaměstnavatele a šikanou na pracovišti. Česká právní úprava nepředpokládá takové jednání zaměstnavatele, které by zaměstnance nutilo k podání výpovědi, platí zákaz diskriminace a princip ochrany zaměstnance, takovéto jednání by samozřejmě bylo nezákonné. Vzdáleně podobný účel právní normy, i když bez zavedení speciálního druhu výpovědi, spatřuji v případě, kdy zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí období splatnosti a zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr. Pak mu přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.¹³²

Výpověď ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu

Výpověď ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu je bezpochyby tím nejzajímavějším a nejdiskutovanějším typem výpovědi ze strany zaměstnavatele v LPCL přestože existuje mnoho zákonných omezení, pro které se ve skutečnosti může dát výpověď bez udání důvodu jen části zaměstnanců.

Jak bylo výše uvedeno, předpokladem pro výpověď ze strany zaměstnavatele je existence tzv. relativní jistoty zaměstnání, další podmínkou existence výpovědi je ono odstupné, které je bez výjimky vypláceno zaměstnancům, kteří výpověď bez udání důvodu dostanou, a to ve výši jeden a půl násobku jejich průměrného výdělku za každý rok trvání pracovního poměru s daným zaměstnavatelem. Tento institut nechává na zaměstnavateli

¹³² Ustanovení § 56 odst. 2 ZP.

možnost rozhodnutí, zda bude zaměstnance nadále zaměstnávat, nebo se jej jednoduše zbaví a vyplatí mu odstupné.

Výpověď bez udání důvodu nemohou dostat zaměstnanci ve veřejné správě, zaměstnanci zaměstnaní na dobu určitou ani zaměstnanec ve správě soukromé, který pracuje pro daného zaměstnavatele více než čtyři hodiny denně. Zákon tedy i zaměstnavatelům – soukromým subjektům – výrazně omezuje možnost dání výpovědi bez udání důvodu, aby zabránil zneužívání tohoto institutu. Dle mého názoru je nešťastné dělit zaměstnance na skupiny, a to na ty, kteří mohou dostat výpověď bez udání důvodu a kteří nikoli, protože pak zákonodárce dává jedněm větší jistotu zaměstnání než jiným. Tento fakt také může vést k vyššímu počtu pracovních poměrů uzavíraných účelově na poloviční úvazek.

S přihlédnutím k historickému vývoji jistoty zaměstnání a stálému střídání zákonné úpravy výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, se dá očekávat, že se zákonodárce vrátí k absolutní jistotě zaměstnání a v novém zákoníku práce v Peru již nebude možnost skončit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu ani se skupinou zaměstnanců, pro které to dnes zákon LPCL dovoluje. Já to však považuji za pokrokové a domnívám se, že česká právní úprava chrání zaměstnance přehnaně a zákonodárce by mohl alespoň zvážit možnost uzákonit výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu s náležitým odstupným.

Odstupné by bylo dostatečnou ochranou zaměstnance, vždyť jeho vyplacení nahradí zaměstnanci ušlý příjem a pomůže mu překlenout období hledání nového zaměstnání. Výpověď ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu přispívá k pohybu na trhu práce, jeho flexibilitě a ctí zaměstnavatelovo právo se rozhodnout, koho má zájem zaměstnávat, aniž by musel čekat na naplnění zákonem stanovených podmínek dle § 52 ZP.

Došla jsem tedy k závěru, že by bylo dobré ponechat na zaměstnavateli svobodnou volbu, zda je ochoten vyplatit zaměstnanci příslušné odstupné, aby s ním mohl skončit pracovní poměr výpovědí bez udání důvodu. Výše odstupného by se stejně jako v peruánské úpravě odvíjela od délky pracovního poměru, jednalo by se o jednorázovou finanční kompenzaci ztráty zaměstnání, přičemž mám za to, že jako horní hranice výše odstupného by mohl být stanoven pětinasobek čistého průměrného měsíčního příjmu, v případě, že zaměstnanec pracoval u daného zaměstnavatele více než deset let. V žádném případě by částka

neměla být snižována z důvodu, že si zaměstnanec ihned najde nové zaměstnání, a podmínky by měly být shodné jak pro zaměstnance ve státní, tak v soukromé sféře.

Vzhledem k faktu, že v České republice je silná tendence chránit pozici zaměstnance, pro českou právní úpravu *de lege ferenda* bych ustanovení o výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu vedle odstupného ještě doplnila o zákaz výpovědi bez udání důvodu zaměstnanci, který se nachází v ochranné době podle § 53 ZP.

Proces dání výpovědi a výpovědní doba

Co se procesu dání výpovědi a výpovědní doby týče, česká úprava je rozhodně preciznější, rozsáhlejší a podrobnější než ta peruánská. V některých oblastech možná až příliš detailně rozpracovává procesní stránku skončení pracovního poměru. Opravdu je potřeba, aby zákon udával pořadí metod, jak se má zaměstnavatel zaměstnanci snažit doručit výpověď? Je potřeba na tomto procesu lpět v době elektronické komunikace, kterou (i pro komunikaci se zaměstnancem) všichni denně používáme? Neotevívá tato úprava zaměstnanci cestu, jak se výpovědi co nejdéle vyhýbat? Tato striktní úprava by si zasloužila modernizaci, větší volnost a přizpůsobení současným technologiím, které se staly běžnou součástí každodenního života. Peruánská úprava by si naopak po našem vzoru zasloužila rozšíření a lepší zpracování.

V otázce výpovědní doby se zde shledáváme se dvěma extrémů. Velmi specifická¹³³ úprava České republiky, kdy dvouměsíční výpovědní doba začíná běžet až prvního dne následujícího kalendářního měsíce po dání výpovědi, dovoluje, aby v některých případech skončil pracovní poměr téměř po třech měsících od doby, kdy byla výpověď jednou ze stran pracovního poměru dána. Toto je projevem opravdu silné ochrany zaměstnance, který tímto dostává více než dostatek času k hledání nového zaměstnání a nového zdroje příjmu. V této výpovědní době často zaměstnanec podává horší pracovní výsledky, jelikož je srozuměn s tím, že uplynutím výpovědní doby jeho pracovní poměr skončí.

Naproti tomu v Peru je šestidenní předstih, se kterým je třeba srozumět zaměstnance s nadcházející výpovědí a skončením pracovního poměru, šibeniční. Zaměstnanec sice ve výpovědi může určit pozdější datum skončení pracovního poměru, ale v praxi je to

¹³³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 193.

v nejlepším případě pro zaměstnance konec kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec výpověď dostal.¹³⁴ Zaměstnanec tedy nemá dostatek času dokončit svou práci, popř. někoho zaučit, a především najít si nové zaměstnání a zajistit s tím související příjem.

Ideální by dle mého názoru byla výpovědní doba trvající do konce kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. To je doba dostatečná k hledání nového zaměstnání, praktická vzhledem k přechodu z jednoho zaměstnání do druhého (zaměstnanec může nastoupit do nového zaměstnání vždy prvního dne kalendářního měsíce), ale také přiměřená pro zaměstnavatele, který je povinen během výpovědní doby platit zaměstnanci standardní odměnu za práci.

¹³⁴ GERMAN RAMIREZ GASTON-BALLON, kurz Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Závěr

Po důkladném seznámení se s úpravou pracovního práva v Peru mohu konstatovat, že přestože jsou si Česká republika a Peru kulturně tolik vzdálené, základní principy a instituty pracovního práva existují shodně v obou zemích. Samozřejmě můžeme nalézt mezi úpravami mnoho rozdílů, zajímavé instituty jsem však srovnala a našla možný prostor pro vzájemnou inspiraci.

Peruánské zákony jsou až příliš obsáhlé, snaží se vystihnout všechny možné situace a nenechávají žádný prostor pro vůli smluvních stran ke vzniku zvyklostí či pro soudní výklad v praxi. Je to vlastně pochopitelné, jelikož v zemi jako je Peru je nerovnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mnohem výraznější než v Evropě a ochrana zaměstnance je mnohem slabší, a tak se zákonodárce snaží právním předpisem vystihnout všechny varianty, které mohou v profesním životě zaměstnance nastat.

Současné peruánské pracovní právo a s tím úzce související právo sociálního zabezpečení nabízí obrovský prostor pro zlepšení. Pozice zaměstnance v pracovněprávních vztazích je výrazně slabší než v Evropě, a tak by měl zákonodárce v Peru posílit jeho ochranu. Zejména zavést ochranu zaměstnance před skončením pracovního poměru v ochranné době v případě pracovní neschopnosti, těhotenství zaměstnankyně a minimálně po dobu 90 kalendářních dní následujících po porodu, kdy zaměstnankyně pečuje o novorozené dítě. Dle mého názoru je potřeba pracovní právo v Peru upravit tak, aby bylo co možná nejšířší aplikovatelné, přistoupit k jeho komplexní kodifikaci a přijmout nový zákoník práce, který by základní instituty, zásady a normy pracovního práva sjednotil.

V České republice je současná tendence pracovní právo uvolňovat a obecně posilovat svobodnou vůli smluvních stran. V důvodové zprávě k připravované novele zákoníku práce je uvedeno, že v jejím důsledku budou pracovněprávní vztahy flexibilnější a zákoník práce tak bude reagovat na požadavky praxe, na vývoj českého právního řádu a judikaturu SDEU. To je dle mého názoru tendence, kterou by se mělo moderní evropské pracovní právo ubírat.

Stejně tak jako s novým občanským zákoníkem došlo k posílení principu smluvní volnosti, i pracovní právo by mělo ponechat větší prostor volnosti smluvních ujednání na stranách pracovního poměru. Samozřejmě jsem si vědoma, že je potřeba zaměstnance chránit a poskytnout mu jistotu v zaměstnání, ale na druhou stranu pro pružnost trhu práce a

v důsledku toho i celé ekonomiky by tato ochrana neměla být příliš silná, aby i zaměstnavatel měl prostor pro svou svobodnou vůli a mohl učinit rozhodnutí, zda zaměstnance zaměstnávat chce či nikoli.

V průběhu vypracování této práce a studia jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru v obou zemích jsem pro naše pracovní právo našla tři oblasti možné inspirace v pracovněprávní oblasti peruánského práva.

První z nich je zkrácení výpovědní doby v případě výpovědi dané ze strany zaměstnance. Jak jsem v poslední kapitole této práce konstatovala, není potřeba toliko chránit zaměstnance, jestliže ukončil pracovní poměr ze své vůle. Pro obě strany pracovního poměru může být trvající pracovní poměr překážkou a zátěží. Je potřeba najít ideální délku výpovědní doby, která zaměstnavateli poskytne dostatek času najít si nového zaměstnance, popř. jej zaučit před odchodem starého zaměstnance, ale naopak zaměstnanci dovolí reagovat na zajímavou nabídku práce, jestliže má zájem zaměstnání změnit. Těmto požadavkům by mohla odpovídat doba třiceti kalendářních dní nebo jednoho měsíce, za předpokladu, že by výpovědní doba začala běžet na začátku nového kalendářního měsíce, jak je tomu doposud. V rozptylu třiceti až šedesáti dní by zaměstnanec dále konal práci pro stávajícího zaměstnavatele a zaměstnavatel by mu za jeho práci platil stávající odměnu. Pracovní poměr by standardně skončil uplynutím výpovědní doby.

Největší prostor ke vzájemnému srovnání poskytuje výpověď ze strany zaměstnavatele. Oba právní řády obsahují taxativní výčet výpovědních důvodů, které musí být naplněny, aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď. Peruánská úprava je ještě podrobnější než česká, přesto mají obě společné, že každá výpověď musí obsahovat mimo odkaz na zákonné ustanovení, také konkrétní popis jednání či okolností, kterými byl výpovědní důvod naplněn.

Oproti české právní úpravě nabízí peruánská ustanovení možnost zaměstnavateli dát jisté skupině zaměstnanců výpověď bez uvedení důvodu, přičemž je zaměstnanci vyplaceno odstupné v zákonné výši. Hlavním nedostatkem peruánské úpravy jsem shledala skutečnost, že jsou zaměstnanci rozděleni na ty, kteří výpověď bez udání důvodu dostat mohou, a ty kteří nikoli, a to na základě druhu svého zaměstnavatele nebo rozsahu pracovního úvazku. Různým zaměstnancům je tedy poskytována rozdílná jistota zaměstnání.

Došla jsem k závěru, že i zaměstnavatel v České republice by měl mít možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem dle svého uvážení. Právní zásady pracovního práva by tím nebyly porušeny, byla by zachována zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, a co se týká svobodné volby povolání a práva udržet si práci, v této situaci by ochrannou funkci pracovního práva naplnilo ono odstupné, které by nahradilo příjem zaměstnance po určité přechodné období potřebné k hledání nového zaměstnání.

Jak jsem výše uvedla, tato změna by mohla napomoci flexibilitě pracovního trhu a v širším smyslu i celé ekonomice. Při svých úvahách ovšem vycházím z předpokladu, že by zaměstnavatelé bylo ochotni odstupné zaměstnanci vyplatit. V případě, kdy by odstupné bylo pro zaměstnavatele příliš vysoké, nemohla by tato změna pracovnímu právu přinést nic nového.

V oblasti procesní stránky dání výpovědi, resp. jejího doručení a běhu výpovědní doby snad ani není prostor pro vzájemnou inspiraci. Výpovědní doba v Peru je extrémně krátká, ta česká naopak neobvykle dlouhá. Hledala jsem kompromis mezi oběma úpravami a ideální délku výpovědní doby, avšak došla jsem k závěru, že by bylo vhodné zachovat stávající běh výpovědní doby, takže by počínala běžet začátkem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Za dostatečnou délku výpovědní doby však považuji jeden kalendářní měsíc namísto stávajících dvou. Žijeme v moderní a rychlejší době, komunikační prostředky se změnilly a i pro hledání práce jsou běžně využívány moderní technologie, čímž se proces hledání zaměstnání výrazně urychlil. Zaměstnanci, kterých je v současné době na trhu práce akutní nedostatek, mohou najít práci jednodušeji a rychleji než dříve. Zaměstnavatelé, kteří hledají nové zaměstnance, často nemohou čekat, než zaměstnancům uběhne někdy téměř tři měsíce dlouhá výpovědní doba ve stávajícím zaměstnání, a tak může být současná délka výpovědní doby oběma stranám na obtíž.

S využitím moderních technologií souvisí i úprava doručování výpovědi. Zákonodárce zaměstnavateli přísně stanovil postup způsobů doručování písemné výpovědi zaměstnanci, kdy tento systém dává zaměstnanci možnost se přijetí výpovědi účelově vyhýbat. I v tomto případě by zákoník práce mohl přizpůsobit ustanovení zákona moderní a rychlé době, ve které žijeme.

Jistě bych v každém právním řádu mohla nalézt místa, která by mohla být vhodnou inspirací pro jiné právní řády, a naopak taková, jež by šla vylepšit. Jak jsem uvedla v úvodu

této práce, komparace je významným zdrojem poznání, a to platí nejen v právní vědě. Chtěla bych na závěr zdůraznit, že je potřeba, abychom nečerpali inspiraci pouze u států nám kulturně blízkých, jako jsou západní státy Evropské unie, ale i u států vzdálenějších, jako je v tomto případě Peru, protože u exotičtějších kultur můžeme najít o to zajímavější podněty ke studiu.

Na úplný závěr bych ráda uvedla, že moje zkušenost byla kladná ve všech směrech, dovolila mi poznat jinou kulturu, jiný vzdělávací systém a rozdílné univerzitní prostředí. Nabídla mi nové a zajímavé právní názory, postoje, výklady a instituty. Pevně věřím, že se mi díky této mezinárodní spolupráci mezi Univerzitou Karlovou v Praze a Universidad de Lima podařilo peruánské kolegy obohatit alespoň o nějaké poznatky z českého pracovního práva a přiblížit jim tak na oplátku nejen naši kulturu, ale i naše právní prostředí.

Seznam použitých zdrojů a literatury

České knižní zdroje:

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BEZOUŠKA, Petr a IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praktická právní příručka*. Praha: Linde, 2010. 224 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš a KOCOUREK, Jiří. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 332 s. ISBN 978-80-7400-616-6.

DOLEŽÍLEK, Jiří a kolektiv. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. Třetí aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, Judikatura (WK ČR), 2015. 392 s. ISBN 978-80-7478-886-4.

DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kolektiv. *Občanské právo hmotné. Díl první: Obecná část. Svazek první*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 430 s. ISBN 978-80-7478-327-2.

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo. Učebnice č. 483*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní poměr, aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*. 1. vyd. Brno: Elita Bohemia, 1995. 228 s. ISBN 80-901927-0-(X).

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka a HRABCOVÁ Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Páté vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009. 192 s. ISBN 978-80-9037-8604-9.

HŮRKA, Petr, BEZOUŠEK, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, ŠUBERTOVÁ, Zuzana a TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. dubnu 2012*. Olomouc: ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, 2012. 1064 s. ISBN:978-80-7263-857-4.

HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 216 s. ISBN 978-80-7400-581-7.

JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk a TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2012: převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce. Stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*. Osmé aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 132 s. ISBN 978-80-7478-337-1.

JOUZA, Ladislav. *Pracovní právo v kostce*. 1. vydání. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2017. 40 s. ISBN 9788087974131.

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.

KOTTNAUER, A. a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012. Včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1087 s. ISBN 978-80-87576-08-3.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vydání. Praha: Leges, Praktik, 2014. 384 s. ISBN 978-80-7502-038-3.

SELTENREICH, Radim a kolektiv. *Dějiny evropského kontinentálního práva*. Třetí vydání. Praha: Leges, 2010. 808 s. ISBN: 987-80-87212-54-7.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-723-0.

VLČKOVÁ, Michaela. *Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v komparaci s příslušnou právní úpravou v Peru*. Diplomová práce, 2016. Vedoucí práce JUDr. Jakub Morávek, Ph.D. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/173249>.

Zdroje z odborných časopisů:

BUKOVJAN, Petr. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010. Ročník 58, č. 8, str. 14. ISSN 0032-6.

DRÁPAL, Ladislav. *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2014, číslo 4, str. 7-14. ISSN 0323-0619.

FETTER, Richard. *Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost*. Právní rádce, 2010, číslo 6, str. 25. ISSN 1210-4817.

HŮRKA, Petr. *K zákazu výpovědi a k ochranné době*. Právo a zaměstnání. 2003, č. 7, str. 2. ISSN 1211-1139.

JAKUBKA, Jan. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010, číslo 7, str. 22. ISSN 0032-6.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, číslo 9, str. 5. ISSN 1801-6014

Právní předpisy ČR:

Česká republika. Ústava České republiky. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 1992, ročník 1993, částka 1, ústavní zákon číslo 1, s. 2-16. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22427>. ISSN 1211-1244

Česká republika. Listina základních práv a svobod. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 1992, ročník 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady číslo 2, s. 17-23. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426>. ISSN 1211-1244.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2006, částka 188, číslo 590. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5034>. ISSN 1211-1244.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Ve stavu ke dni 9. dubna 2016. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903&snzp=1>.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících 209/1992 Sb. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 1992, částka 41, číslo 209. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2564>. ISSN 1211-1244.

Úmluva č. 29 Mezinárodní organizace práce, o nucené nebo povinné práci. Dostupné také z: www.mpsv.cz/files/clanky/1171/029.pdf. Cit. 8. 4. 2017.

Zákon č. 40/2009, Sb., trestní zákoník. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2009, částka 11, číslo 40. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6059>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2012, částka 33, číslo 89. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=1235>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 1963, částka 56, číslo 99. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6144>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 101/2000 Sb., Zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2000, částka 32, číslo 101. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3420>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 1995, částka 31, číslo 117. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2842>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2006, částka 64, číslo 187. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4910>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2000, částka 68, číslo 227. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3456>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2014, částka 99, číslo 234. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6724>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2000, částka 74, číslo 258. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3462>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2006, částka 84, číslo 262. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 272/2011 Sb., o zdravotních službách. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2011, částka 97, číslo 272. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6014>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 1999, částka 106, číslo 326. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3323>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2003, částka 121, číslo 361. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4205>. ISSN 1211-1244.

Zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2011, částka 131, číslo 373. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6059>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2004, částka 142, číslo 435. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 1991, částka 87, číslo 455. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2499>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2004, částka 190, číslo 561. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4494>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2004, částka 201, číslo 585. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4505>. ISSN 1211-1244.

Evropská legislativa

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Dostupné také z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/1421/sr_2002_014.pdf.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Dostupné také z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/3005/32006L0054_recast_EN_CS.pdf.

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy. Dostupné také z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/2501/31975L0117EN_CS.pdf.

Směrnice Rady 75/129/EHS o sblížení zákonů členských států týkajících se hromadného propouštění. Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1420/sr_2001_023.pdf.

Směrnice Rady 92/56/EHS, kterou se mění směrnice 75/129/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A31998L0059>.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:32000L0078>.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Dostupné také z: www.mpsv.cz/files/clanky/1420/sr_2001_023.pdf.

Judikáty českých soudů a SDEU:

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. března 2008. Dostupný z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=58004&pos=1&cnt=6>.

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 3323/14, ze dne 8. prosince 2015. Dostupný z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=90780&pos=1&cnt=1>.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 193/67, ze dne 30. 11. 1967. Uveřejněný pod č. 39 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1969.

Rozsudek Krajského soudu v Brně sp. zn. 7 Co 612/66, ze dne 3. 1. 1967. Uveřejněn pod č. 90 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1967.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 398/95, ze dne 19. 1. 1996. Uveřejněn pod č. 28 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1996.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 436/2016, ze dne 20. 12. 2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/276FC196E22D4F9FC12580DD002050BC?openDocument

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 727/96, ze dne 3. 6. 1997. Uveřejněný pod č. 34 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 730/2000, ze dne 26. 3. 2001. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BBF95DC609DB6509C1257A4E00670AB2?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 732/2011, ze dne 18. 9. 2011. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C2F7C048311E2829C1257A8C0031386E?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 733/2003, ze dne 20. 11. 2003. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B266464CE18F5AE5C1257A4E0065F9C2?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1236/2002, ze dne 17. 2. 2003. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/ACD205D90FF1909BC1257A4E0064F7D3?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, ze dne 6. 6. 2012. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/DE07FDACD5292BB1C1257A4E0068C71A?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1754/2002, ze dne 20. 3. 2003. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B61A1A3CB77FB097C1257A4E0068F2C3?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1779/2010, ze dne 14. 7. 2011. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/43CFAC7F261FC140C1257A4E0067A242?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. 1. 2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/95F464BD791A35BEC1257FA10041ECF5?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1874/2004, ze dne 2. 2. 2005. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E44BE341C49C4EEAC1257A4E0067AD69?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1954/2000, ze dne 20. 8.2001. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0B71F741993C5A3BC1257A4E0068842C?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2426/2000, ze dne 11. 10. 2001. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/10AED33EC3C59274C1257A4E00693ADB?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2457/2015, ze dne 24.3.2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/52A77E042BB2A2DCC1257FC0003BFA5C?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, ze dne 26. 5. 2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3CFDECA9113C64AFC12580020025CEEF?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, ze dne 12. 4. 2001. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C619849BD0F6A16BC1257A4E0065C965?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3092/2015, ze dne 21.11.2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EB916E7E18D0C887C12580BA004196B9?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14.7.2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/230376ACC823BAE8C125803A003C083D?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4532/2009, ze dne 19. 10. 2010. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3CF16988D5D6FFA6C1257A4E006724D3?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5008/2008, ze dne 7. 4. 2010. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/79A1CBA1174234E8C1257A4E0065779E?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, ze dne 15. 10. 2015. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/46846EF55362CB68C1257F3E004C5AB1?openDocument.

Rozsudek SDEU ve věci C-270/05 Athinaiki Chartopoiia ze dne 15. února 2005 Dostupný z: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-270/05>.

Rozsudek SDEU ve věci C-182/13 Lyttle ze dne 13. května 2015 Dostupný z: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-182/13>.

Internetové zdroje:

-mha-. *K výpovědi zaměstnavatele z důvodu tzv. organizačních změn*. In Profipravo.cz [online]. 16. 10. 2016. Dostupné z: http://profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=69&id_article=243952&csum=ac76a527.

FETTER, Richard. *Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele*. In Epravo.cz [online]. 30. 5. 2013. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-zamestnance-a-premisteni-zamestnavatele-91400.html?mail>.

FETTER, Richard. *Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání*. In Epravo.cz [online]. 6. 11. 2013. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-volno-k-vyhledani-noveho-zamestnani-92756.html>.

CHLADA, Ondřej a NEUVIRT, Tomáš. *Sporné otázky kolem odstupného*. In Epravo.cz [online]. 17. 12. 2012. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sporne-otazky-kolem-odstupneho-87497.html>.

JAKUBKA, Jaroslav. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. In Mzdová praxe [online]. 7. 7. 2010. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d16883v19797-skonceni-zamestnani-racionalne-a-bez-emoci/>.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí*. In Bulletin advokacie [online]. 15. 10. 2013. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-podle-soudnich-rozhodnuti>.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů*. In Bulletin advokacie [online]. 27. 10. 2014. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-zdravotnich-duvodu>.

MAULWURF, Adolf. *Výpověď pro soustavné drobné prohřešky proti pracovním povinnostem*. In Epravo.cz [online]. 29. 12. 2011. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-soustavne-drobne-prohresky-proti-pracovnim-povinnostem-79556.html>.

ŠKUBAL, Jaroslav a DANĚK, Matěj. *Porušení pracovních povinností a ukončení pracovního poměru*. In Epravo.cz [online]. 7. 3. 2008. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/poruseni-pracovnich-povinnosti-a-ukonceni-pracovniho-pomeru-53531.html>.

VÍGHOVÁ, Vlasta. *Výjimka ze zákazu výpovědi*. In Mzdová praxe [online]. 27. 7. 2012. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39243v49262-vyjimka-ze-zakazu-vypovedi/>.

VÍGHOVÁ, Vlasta. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. In Účetní kavárna [online]. 20. 7. 2012. Dostupné z: http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d25744v34104-zakaz-vypovedi-z-pracovniho-pomeru/?search_query=.

Redakce – Epravo.cz *Výpověď z pracovního poměru*. In Epravo.cz [online]. 18. 2. 2016. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/vypoved-z-pracovniho-pomeru-100543.html>.

SOBOTKOVÁ, Michaela. *Povinnosti zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru*. In Pohoda portál [online]. 26. 8. 2013. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/povinnosti-zamestnavatele-pri-ukonceni-pracovniho/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. In MPSV.cz [online]. Platné ke dni 6. 1. 2017. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>.

Peruánské literární prameny:

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derecho al Trabajo y Despido Arbitrario en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Dialogo con la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial*. N°49, Lima, 2002, p. 27-36 (autorský překlad: Právo na zaměstnání a výpověď bez udání důvodu v rozhodování Ústavního soudu, Dialog s právní vědou: současný stav, analýza a kritika právní praxe).

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. 1^a edición, ARA Editores. Lima, 2002. Pág. 399. (autorský překlad: Výpověď v peruánském pracovním právu).

CASTILLO GUZMAN, Jorge y colectivo. *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. 1^a edición, Ediciones Caballero Bustamante S.A.C., Lima, 2009, pág. 79-102 (autorský překlad: Přehled peruánského pracovního práva).

CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos. *Trabajo y Seguridad Social“ Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Editorial Grijley. Lima, 2004. (autorský překlad: Práce a sociální jistoty).

EGUSQUIZA PALACIN, Beatty. *Causas de extinción de la relación laboral*. Actualidad Empresarial, 234 - Primera Quincena de Julio 2011 (autorský překlad: Důvody skončení pracovního poměru).

FERRO DELGADO, Víctor. *Estado actual de la estabilidad laboral en el Perú. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 1^a edición, Lima, 2015, pág. 61-90 (autorský překlad: Aktuální stav jistoty zaměstnání v Peru).

HERRERA VASQUEZ, Ricardo. *Las directivas jurisdiccionales del fuero de trabajo en el mode constitucional peruano*. (autorský překlad: Jurisdikční směrnice v oblasti pracovního práva v peruánském ústavním pořádku)

MONTOYA ESPINOZA, Cecilia. *Causas de extinción del contrato de trabajo*. Colegio de abogados de Lima Este. (autorský překlad: Důvody zániku pracovní smlouvy)

NEVES MUJICA, Javier. *Los conceptos y los Efectos de la Sentencia del Caso Telefónica. Dialogo con la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial*. N°49, Lima, 2002, p. 45-48. (autorský překlad: Koncept a účinky rozsudku případu Telefónica, Dialog s právní vědou: současný stav, analýza a kritika právní praxe).

QUISPE CARLOS, María Magdalena. *Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, Informes Laborales*. (autorský překlad: Skončení pracovního poměru z objektivních důvodů).

RENDON VASQUEZ, Jorge. *Derecho del Trabajo. Teoría General I*. Griljey, Lima, 2007 (autorský překlad: Pracovní právo, Obecná teorie I.).

Judikáty Ústavního soudu v Peru:

Rozsudek Ústavního soudu Peru sp. číslo 1124-2001-AA/TC, ze dne 11. června 2002.

Rozsudek Ústavního soudu Peru sp. číslo 976-2001-AA/TC, ze dne 13. března 2003.

Rozsudek Ústavního soudu Peru sp. číslo 628-2001-AA/TC, ze dne 10. června 2002.

Peruánské právní předpisy:

Decreto supremo N° 003-97-TR 27/03/1997, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo, Texto unico ordenado del d. leg. 728, dostupné z:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf.

Constitución política del Perú (Ústava Peru ze dne 29. prosince 1993), dostupné z:

<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>.

Ley N° 26887, Ley General de Sociedades, dostupné z:

http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley_general_sociedades.pdf.

Decreto legislativo N° 845 – Ley de Reestructuración Patrimonial, dostupné z:

<https://www.indecopi.gob.pe/documents/51767/203503/02+decretolegislativo845.pdf/bc01edaec139-4b1e-a100-1ea699b6c82f>.

Decreto Supremo N° 004-97-SA, Ley N° 26626 Referido al logro de objetivos del Plan Nacional CONTRASIDA, dostupné z:

<http://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/vih/ds004-97-sa.pdf>.

Decreto Legislativo N°650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, dostupné z:

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00650.pdf>.

Další peruánské zdroje a odkazy:

GASTON-BALLON, Germán Ramírez, kurz Pracovního práva I. a osobní konzultace, Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Informes Laborales, Causas de extinción de relación laboral. In Aempresarial [online].

Neuvedeno. Dostupné z:

http://aempresarial.com/web/revitem/4_12592_34717.pdf .

La Extinción de los contratos laborales. In Ministerio de Trabajo y Promoción [online]. 12. 8. 2016. Dostupné z:

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_EXTINCION_CONTRATOS_LABORALES.pdf .

Redakce. *Aniversario de Lima: ¿Cuántos habitantes hay en la capital?* In Peru21 [online]. 18. 1. 2017. Dostupné z: <http://peru21.pe/actualidad/aniversario-lima-cuantos-habitantes-hay-capital-2268176>.

Redakce. *INEI: Población peruana supera los 31 millones habitantes.* In Peru 21 [online]. 11. 7. 2016. Dostupné z <http://peru21.pe/actualidad/inei-poblacion-peruana-supera-31-millones-habitantes-2251738>.

Periodo de prueba y estabilidad laboral [online]. Neuvedeno. Dostupné z: http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/7_SESION/Contenido_07.pdf

Shrnutí

Cílem této rigorózní práce bylo systematicky popsat způsoby skončení pracovního poměru v českém právním řádu, v peruánském právním řádu a vybrané instituty vzájemně porovnat. Předkládanou práci lze pomyslně rozdělit na tři části – první část popisující českou právní úpravu skončení pracovního poměru, druhou část upravující peruánskou právní úpravu a poslední část obsahující jejich vzájemné srovnání, vyzdvihující oblasti možné inspirace.

První kapitola je věnována obecně pracovnímu právu v České republice, popisuje jeho pojem, zásady a funkce, specifika pracovního práva a jeho zasazení do systému českého právního řádu. Druhá kapitola popisuje pracovní poměr, jeho prvky a vznik. Třetí kapitola popisuje všechny způsoby skončení pracovního poměru, jak právním jednáním, tak právní událostí. Je zde kladen důraz na výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jelikož se jedná o nejproblematictější způsob skončení pracovního poměru s nejobsáhlejší zákonnou úpravou.

Čtvrtá a pátá kapitola jsou věnovány peruánské úpravě. Stejně jako v české části je první z těchto kapitol věnována pracovnímu právu obecně. V tomto případě je obecná kapitola uchopena tak, že popisuje prameny pracovního práva v Peru, dále teorie vzniku pracovního práva jako právního odvětví, pracovní poměr a pojem jistoty zaměstnání. Pátá kapitola pak stručně popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, stejně jako v české úpravě je nejširší pozornost věnována výpovědi ze strany zaměstnavatele, které je rovněž v peruánské právní úpravě věnována nejširší pozornost. Poslední šestá kapitola se věnuje srovnání předešlých dvou samostatných částí, jsou zde obě úpravy hodnoceny, je upozorňováno jak na jejich podobnosti, tak rozdíly. Samotný závěr práce je věnován oblastem možné vzájemné inspirace obou zemí v úpravách *de lege ferenda*.

Seznam klíčových slov

skončení pracovního poměru – pracovní právo – pracovní poměr – zaměstnanec – zaměstnavatel – pracovní právo v Peru – skončení pracovního poměru v Peru

Abstract

The aim of this rigorosum thesis was to systematically describe the ways of termination of employment from the point of view of Czech law, Peruvian law and selected institutes and to compare each other. The presented work can be divided into three parts – the first part describing the Czech legislation on termination of employment, the second part examining Peruvian law and the last part containing their mutual comparison, highlighting areas of possible inspiration.

The first chapter is devoted to general labour law in the Czech Republic, it describes its concept, principles and functions, the specifics of labour law and its placement in the system of Czech legal order. The second chapter describes the employment relationship, its elements and its origin. The third chapter describes all forms of termination of employment, both by legal action and by legal event. The emphasis is put on termination of employment by the employer, as this is the most problematic way of terminating the employment with the most comprehensive legal regulation. The fourth and the fifth chapters are dedicated to Peruvian legal regulation. As in the Czech section, the first chapter is devoted to general labour law. In this case, the general chapter is grasped in a way that describes the sources of labour law in Peru, the theory of labour law as a legal sector, the employment relationship and the concept of job security. The fifth chapter then briefly describes the individual ways of terminating the employment relationship, as in the Czech version, the widest attention is paid to termination by the employer. The last sixth chapter deals with the comparison of the previous separate sections, both regulations are evaluated and their similarities and differences are highlighted. The conclusion of the thesis is devoted to areas of possible mutual inspiration of both countries from the perspective of *de lege ferenda*.

Keywords

employment termination – labour law – employment - employee – employer – Peruvian labour law – employment termination in Peru

Title of rigorous thesis

Ways of Termination of Employment in Czech Republic and in Peru