

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Petr Klika

**Skončení pracovního poměru ze zdravotních
důvodů – komparativní pohled**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 13. 12. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 114721 znaků včetně mezer.

V Praze dne 13. 12. 2018

Petr Klika

Rád bych poděkoval vedoucímu mé práce JUDr. Jakobovi Tomšejovi, Ph.D. za velmi vstřícný přístup, cenné rady a konzultace při vedení této práce. Zároveň bych rád poděkoval své rodině a přátelům za veškerou podporu nejen při studiu a psaní této práce.

Seznam zkratek

AngG	Zákon o služební smlouvě soukromých zaměstnanců (<i>Bundesgesetz vom 11. Mai 1971 über den Dienstvertrag der Privatangestellten; Angestelltengesetz</i>)
ArbVG	Zákon upravující kolektivní vyjednávání (<i>Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung; Arbeitsverfassungsgesetz</i>)
ASVG	Zákon o obecném sociálním pojištění (<i>Bundesgesetz vom 9. September 1955 über die Allgemeine Sozialversicherung; Allgemeines Sozialversicherungsgesetz</i>)
BMSVG	Zákon o zajištění pracovníků podniků a osob samostatně výdělečně činných (<i>Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz</i>)
EFZG	Zákon o předčasném vyplacení mzdy při překážkách v práci v důsledku nemoci (úrazu), pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (<i>Bundesgesetz vom 26. Juni 1974 über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Ünglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit; Entgeltfortzahlungsgesetz</i>)
GewO	Živnostenský řád (<i>Gewerbeordnung</i>)
OGH	Nejvyšší soudní a kasační dvůr (<i>Der Oberste Gerichtshof</i>)
NS	Nejvyšší soud České republiky

Obsah

Seznam zkratk	iv
Obsah	v
Úvod	7
1 Výpověď ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance	11
1.1 Česká republika	11
1.1.1 Obecný úvod	11
1.1.2 Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele spojené se zdravotním stavem zaměstnance	11
1.1.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele pro nedodržování povinností dočasně práce neschopného zaměstnance	14
1.1.4 Ochrana před výpovědí ze strany zaměstnavatele	16
1.1.5 Posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance	16
1.2 Rakousko	20
1.3 Itálie	26
2 Okamžité zrušení pracovního poměru, jemu obdobné instituty zahraničních právních řádů a další způsoby okamžitého zániku pracovního poměru	34
2.1 Česká republika	34
2.2 Rakousko	37
2.3 Itálie	41
3 Rozvázání pracovního poměru dohodou na základě zdravotního stavu	45
3.1 Česká republika	45
3.2 Rakousko	47
3.3 Itálie	48
4 Odstupné	49
4.1 Česká republika	49
4.2 Rakousko	51
4.3 Itálie	53
5 Zvláštní problematika	55
5.1 Skončení pracovního poměru zaměstnance trpícího pohlavně přenosnou nemocí ...	56
5.2 Ztráta zdravotní způsobilosti řidičů z povolání	57
5.3 Možnost zániku konkurenční doložky při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů	61
Závěr	63

Seznam použitých zdrojů	67
5.4 Právní předpisy	67
5.5 Judikatura.....	68
5.6 Knižní zdroje	70
5.7 Články.....	72
5.8 Internetové zdroje	72
Abstrakt	74
Abstract	75
Anglický název práce	76
Termination of employment on health grounds – comparison.....	76
Klíčová slova.....	76
Key words	76

Úvod

Zánik pracovního poměru způsobený zdravotní indispozicí představuje závažnou, často nepředvídanou a zároveň negativní změnu v sociální, majetkové, potažmo i rodinné sféře zaměstnance. Stát má prostřednictvím úpravy pracovněprávních poměrů v propojení se systémem sociálního zabezpečení¹ možnost tomuto jevu v maximální možné míře předcházet (konkrétnějším či abstraktnějším stanovením výpovědních důvodů týkajících se zdravotního stavu zaměstnance, ochranných dob, vypracováním vhodné politiky zaměstnanosti, zejména podporou pracovních příležitostí pro zdravotně postižené), či alespoň tlumit jeho dopady na další život zaměstnance.

Cílem této práce je tak poskytnutí komparativní analýzy podmínek a průběhu skončení pracovního poměru v souvislosti se zdravotním stavem, a to na základě jak na základě výpovědi, tak i dalších způsobů rozvázání pracovního poměru, jako je okamžité zrušení (nebo s ním přirovnatelné instituty podle zahraničních právních řádů) a dohoda o rozvázání pracovního poměru, stejně tak podává komparaci jednotlivých nároků vznikajících zaměstnanci na základě takového skončení pracovního poměru a některých specifických oblastí.

Vedle toho stručně přiblížím v některých částech práce také určité faktické a společenské souvislosti a údaje, zejména to především prostřednictvím statistických dat a jejich vyhodnocením v oblastech, ve kterých jsou dostupná, zejména na základě zpráv a přehledů publikovaných ministerstvy zdravotnictví, národními zdravotními ústavy, nositeli sociálního pojištění a dalšími obdobnými orgány a ústavy.

Právní úprava jednotlivých členských států Evropské unie doléhající na zánik pracovněprávních vztahů způsobený zdravotní indispozicí zaměstnance pak představuje jednu z těchto oblastí, neboť doposud nebyla unifikována ani harmonizována prostřednictvím právních aktů orgánů Evropské unie, v důsledku čehož vykazují národní úpravy značné rozdíly. Proto jsem se rozhodl tuto problematiku přiblížit v rámci své diplomové práce, a to prostřednictvím komparativní studie mezi třemi členskými státy: Českou republikou, Rakouskem a Itálií.

¹ Ke vztahu a vývoji pracovního práva a práva sociálního zabezpečení srov. např. TRÖSTER, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 6 – 7. V tomto smyslu je pracovní právo historicky vnímáno především jako prostředek regulující chování zaměstnanců a ukládající jim povinnost strpět určité chování zaměstnanců, právo sociálního zabezpečení potom jako veřejnoprávní prostředek sloužící k tomu, aby se populace (zaměstnavatelé) začali zaopatřovat pro případ některých sociálních situací.

Výše uvedené diskrepance jsou pak obsaženy jak v jádru právní úpravy dotčené problematiky, tj. nejobecnějších normách upravujících např. jednotlivé výpovědní důvody a případné vznikající nároky, tak i ve velmi specifických a podrobných právních předpisech doléhajících na relativně úzké skupiny případů. Z toho důvodu se v jedné z kapitol práce věnuji i některým z těchto dílčích odchylek.

Vzhledem k tomu, že v současnosti nejsou k dispozici téměř žádné překlady předmětných ustanovení zahraničních právních předpisů, stejně jako překlady zahraniční judikatury, jsou jejich překlady obsaženy v této práci mými vlastními. Označení zahraničních sbírek právních předpisů ponechávám v souladu s recentními doporučujícími závěry translatologie v autentickém znění. Případné rozdílné způsoby citace judikatury (především italské a rakouské) jsou dány rozdílným označováním judikatury v průběhu času, částečně také tím, že ne všechna rozhodnutí jsou dohledatelná v oficiálních sbírkách. Při přípravě částí věnovaných italskému pracovnímu právu vycházím v první řadě z odborné literatury publikované v italském jazyce, výjimečně v jazyce anglickém.

Systematika kapitol této diplomové práce je založena na řazení podle jednotlivých oblastí právní úpravy a jejich srovnání napříč zvolenými právními řády, nikoliv na rozboru úpravy v právním řádu toho kterého státu jako celku. V první kapitole rozeberu problematiku výpovědi spojenou se zdravotním stavem zaměstnance, druhou kapitolu věnuji okamžitému zrušení pracovního poměru a jemu odpovídajícím institutům v zahraničních právních řádech, třetí kapitola se zabývá možnostmi a důsledky rozvázání pracovního poměru dohodou v souvislosti se zdravotními důvody a čtvrtá kapitola přiblíží odstupné. V páté kapitole se budu zabírat specifickými dílčími odchylkami a otázkami vykazujícími výraznou odlišnost mezi jednotlivými státy. V závěru práce se budu věnovat zobecnění získaných poznatků. Jedním z dílčích cílů této práce je zároveň podat přehled o tom, do jaké míry jsou zaměstnanci v jednotlivých státech chráněni před eventualitou skončení pracovního poměru v souvislosti s jejich zdravotním stavem, a také o tom, jak jsou pro takový případ upraveny jejich nároky spojené se skončením pracovního poměru, které může být obzvlášť při skončení pro ztrátu zdravotní způsobilosti v mnoha případech nepředvídatelné.

Ve zprávě vypracované pod záštitou Komise OSN pro udržitelný rozvoj hodnotící 156 států z hlediska spokojenosti obyvatelstva vztahující se na období let 2015 – 2017² zaujímá

²Zpráva je ke dni 26. 10. 2018 dostupná v anglickém jazyce pod odkazem https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/WHR_web.pdf. Tato zpráva však nepředstavuje oficiální stanovisko Komise pro udržitelný rozvoj.

Rakousko 12. místo, Česká republika 21. místo, Itálie pak s větším odstupem 47. místo. Posuzované aspekty zahrnují mj. svobodu činit životní rozhodnutí, sociální podporu³, předpoklady zdravého života a svobodu činit životní rozhodnutí. Nabízí se tak dílčí otázka spočívající ve spojitosti zániku pracovního poměru v situacích vztahujících se ke zdravotnímu stavu zaměstnance a celkové socioekonomické úrovni daného státu, ke které se v této práci na základě získaných poznatků a jejich zobecnění také vyjádřím.

V rámci rakouského práva je nutné zohlednit existenci dvou základních kategorií zaměstnanců, v důsledku které platí dva různé právní režimy řídicí se různými právními předpisy. Jedná se o kategorii zaměstnanců, jejichž pracovní poměr (a jeho případné skončení) se řídí zákonem z 11. května 1921, o služební smlouvě soukromých zaměstnanců BGBI 1921/292 (dále jen AngG). Tímto zákonem založený právní režim se vztahuje zejména na pracovní poměry osob zaměstnaných v obchodních provozech, osob zaměstnaných k výkonu vyšších, nikoliv obchodních služeb nebo k výkonu kancelářských služeb a dále osob činných v ordinacích a sanatoriích, pojišťovnách a spořitelnách či v advokátních kancelářích.⁴

Oproti tomu ustanovení § 73 rakouského živnostenského řádu (původně vydaný v podobě císařského patentu, RGBI 1859/227; dále jen GewO) zavádí kategorii pomocných pracovníků. Tento pojem zahrnuje pomocníky (např. číšníky), zaměstnance v továrnách, učně a další osoby zařazené k podřízeným pomocným službám.⁵ Totéž ustanovení zároveň vylučuje z působnosti osoby zaměstnané k tzv. službám vyšší úrovně jako mechaniky, účetní, chemiky aj., které jsou zpravidla zaměstnány s měsíční nebo roční mzdou. Uvedené rozlišení tak bude reflektováno v pasážích pojednávajících o rakouské úpravě, přičemž při určitém zjednodušení lze první zmíněnou skupinu zaměstnanců označit jako administrativní pracovníky a posléze uvedenou skupinu jako manuální pracovníky. Vedle živnostenského řádu z roku 1859 je součástí rakouského právního řádu také živnostenský řád z roku 1994 (BGBI1994/194), který taktéž obsahuje ustanovení relevantní pro oblast pracovního práva.

Italské pracovní právo taktéž pracuje s kategorizací zaměstnanců, rozlišujeme v něm celkem čtyři kategorie. Jedná se o vedoucí zaměstnance (*dirigenti*), tzv. širší vedení, popř. střední management (*quadri*), administrativní pracovníky či úředníky (jak ve veřejné, tak soukromé sféře) označované jako *impiegati* a dělníky (*operai*).

³Pojem sociální podpory užitý v této zprávě z povahy věci neodpovídá pojmu státní sociální podpory v českém právním řádu.

⁴Tato skupina je v němčině označována jako „Angestellten“.

⁵Skupina v němčině označovaná jako „Arbeiter“.

Pracovní právo v Itálii představuje jedno z tzv. zvláštních soukromých práv a je považováno za právní odvětví kodifikované, a to v rámci práva občanského. Jeho pojetí prošlo výraznými změnami v roce 1942, kdy došlo právě k jeho inkorporaci do systému soukromého práva a vystoupila do popředí jeho sociální funkce. Vedle ustanovení občanského zákoníku regulujících pracovněprávní vztahy obsahuje italský právní řád také celou řadu dalších zákonů upravujících dílčí problematiku pracovněprávních vztahů. Kromě toho tvoří součást právního řádu také tzv. legislativní dekrety (*decreto legislativo* nebo *decreto delegato*, často označovány zkratkou D.lgs.), tj. normativní akty přijímané vládou z podnětu parlamentu k úpravě určité oblasti, disponující však silou zákona. Legislativní dekrety jsou zakotveny v čl. 76 italské ústavy.

Jak pro rakouskou právní úpravu, tak pro italskou je oproti české úpravě charakteristická rozdílnost pramenů pracovního práva stojících vedle občanského zákoníku, a to jak v celkovém pojetí, tak i ve vztahu k úpravě skončení pracovního poměru.

Toto pojetí se nemusí jevit jako nejvhodnější, protože klade vyšší nároky na soudní a advokátní praxi a zároveň znesnadňuje orientaci právním laikům (např. pracovníkům personálních oddělení větších zaměstnavatelů). Především v západní Evropě je však běžné a setkáme se s ním vedle Rakouska a Itálie také např. v Německu. Tato koncepce také obnáší širší rozsah použití občanského zákoníku na pracovněprávní problematiku, včetně tematiky, která je předmětem této práce. S pojetím přirovnatelným k českému, tj. se zákoníkem práce jako ústředním právním předpisem pro pracovněprávní vztahy, se naopak setkáváme např. v Polsku a na Slovensku.

1 Výpověď ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance

1.1 Česká republika

1.1.1 Obecný úvod

Odůvodnění výpovědi nebo případného převedení zaměstnance k výkonu jiného druhu práce patří mezi velmi frekventované a komplikované otázky, se kterými se v současnosti zaměstnavatelé setkávají. Zákonnou oporu umožňující zaměstnavateli ukončit pracovní poměr výpovědí z důvodů souvisejících se zdravotní způsobilostí či zdravotním stavem zaměstnance představuje ustanovení § 52 písm. d), e) zákoníku práce, přičemž stejně jako u všech ostatních výpovědních důvodů platí následující charakteristiky výpovědi jako způsobu skončení pracovního poměru: jedná se o jednostranné právní jednání a pracovní poměr končí teprve uplynutím výpovědní doby. Zákonná výpovědní doba trvá dva měsíce, zásadně počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce. Prodloužení výpovědní doby je možné prostřednictvím písemné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Z hlediska praktického je významné, že udělení výpovědi z pracovního poměru vyžaduje písemnou formu, a to pod sankcí zdánlivosti, jak se podává z ustanovení § 50 odst. 1 zákoníku práce. Samotný výpovědní důvod (či spíše konkrétní okolnosti jeho naplnění) musí být dostatečně specifikován, a to tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, neměl by tedy postačovat odkaz na zákonné ustanovení, podle kterého je výpověď dána.

1.1.2 Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele spojené se zdravotním stavem zaměstnance

Ustanovení § 52 písm. d) zakotvuje výpovědní důvod spočívající v závěru lékařského posudku, podle kterého nesmí zaměstnanec dále konat svoji dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání (popř. ohrožení nemocí z povolání), nebo dosáhl-li nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví.

Tento výpovědní důvod je naplněn, pokud je vydán lékařský posudek uznávající nemoc z povolání. To znamená, že nelze ukončit pracovní poměr na základě výpovědi v návaznosti

na lékařský posudek o zdravotním stavu zaměstnavatele, kterým se shledává samožná nezpůsobilost.⁶

Převedení na jinou práci pro dosažení nejvyšší přípustné expozice není ve světle recentní judikatury (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, spis. zn. 21 Cdo 2400/2014) podmíněno konstatováním nemožností výkonu dosavadní práce lékařským posudkem. Nad rámec problematiky týkající se potřeby posudku pro účely převedení na jinou práci v souvislosti s překročením přípustné expozice Nejvyšší soud v uvedeném rozhodnutí akcentoval, že krajské hygienické stanice nejsou příslušné k tomu, aby rozhodovaly o druzích práce, ke kterým je zaměstnanec zdravotně způsobilý po dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Jednotlivé nemoci z povolání jsou stanoveny v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Nemoc z povolání je definována jako nemoc způsobená působením chemických, fyzických, biologických, popř. jiných nepříznivých vlivů, stejně jako akutní otrava způsobená nepřirozeným působením chemické látky. Nemocí samotnou pak rozumíme patologický stav těla, popř. mysli, kterým se projevují zejména změny funkce buněk, a také jejich morfologické poškození, popř. morfologické změny tkání a orgánů. Ohrožení nemocí z povolání definuje ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce jako změny zdravotního stavu vzniklé při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za kterých vznikají nemoci z povolání, nedosahují však stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, přičemž další výkon práce za těchto podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.

Legální definici pracovního úrazu potom obsahuje ustanovení § 271k odst. 1 zákoníku práce: poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.⁷ Pracovním úrazem se rozumí taktéž úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů, takovým případem může být např. fyzický útok na zaměstnance v důsledku jeho rozhodovací činnosti v pozici úřední osoby.

⁶ Srov. TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 111.

⁷ V roce 2017 bylo v České republice Státním úřadem inspekce práce a Českým báňským úřadem zaznamenáno dohromady 44 941 pracovních úrazů. Jejich nejčastějším zdrojem byly zejména materiály, části strojů a části vozidel. Smrtečných pracovních úrazů bylo za rok 2017 zaevidováno 95, nejméně od roku 2002. Údaje vyplývají ze Zprávy o pracovní úrazovosti v České republice v roce 2017 publikované Státním úřadem inspekce práce. [http://www.suip.cz/_files/suip-daeb2e5b66a8127ff6e7c18f90d66135/zprava-o-pracovni-urazovosti-v-cr-v-roce-2017.pdf] [cit. 26. 11. 2018].

Dalším důvodem, vycházejícím z ustanovení § 52 písm. e), je dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, popř. dle rozhodnutí příslušného správního orgánu přezkoumávajícího posudek. Podmínkou uplatnění tohoto výpovědního důvodu je dlouhodobost, kterou se podle závěrů dovozených odbornou literaturou⁸ rozumí jeden rok.

V případě zániku pracovního poměru fikcí dohody poté, co zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď podle § 52 písm. e) a zaměstnanec mu neoznámil, že trvá na dalším zaměstnání, nezaniká právo zaměstnance na odstupné automaticky. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2018 spis. zn. 21 Cdo 4578/2017 je totiž vždy nutné vyhodnotit skutečnost, zda má zdravotní nezpůsobilost skutečně původ v nemoci z povolání či v ohrožení nemocí z povolání, popř. pracovním úrazu. Převedení na jiný druh práce v případě zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance

Je vhodné zmínit také vztah mezi předmětnými ustanoveními a ustanovením § 41 zákoníku práce ukládajícím zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci mj. z důvodů totožných s výše uvedenými výpovědními důvody. Dle důvodové zprávy k zákoníku práce je výčet situací, ve kterých má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou práci, taxativní. Vztah těchto ustanovení představoval praktický problém, kdy zaměstnavatelé po určitou dobu setrvali v ne zcela jednoznačné situaci týkající se této tzv. nabídkové povinnosti, kterou zakotvovala právní úprava před nabytím účinnosti stávajícího zákoníku práce.

S ohledem na ochranu postavení zaměstnance coby jednu ze základních zásad pracovního práva uvedenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce a zásadu přiměřenosti⁹ se totiž jako možný nabízí výklad, podle kterého by měl být zaměstnanec primárně převeden na jinou práci, odpovídající jeho zdravotní způsobilosti, a až v případě, že u zaměstnavatele není vhodné pracovní zařazení, by měl zaměstnavatel možnost dát zaměstnanci výpověď. Odborná literatura se však od počátku přiklání k možné výpovědi nepodmíněné absencí odpovídajícího pracovního místa. Relevantní a zcela jednoznačné vodítko pro řešení dané situace poskytuje s odstupem téměř 10 let od nabytí účinnosti zákoníku práce především judikatura Nejvyššího soudu. Podpůrně lze dále přihlídnout také k Výkladovému stanovisku Asociace pro rozvoj

⁸Srov. např. L. Drápal in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 329.

⁹Srov. BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. S. 67.

kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, jehož vydání svědčí o nejednoznačnosti týkající se případné nutnosti převedení zaměstnance na jinou práci. Jedná se o rozsudek Nejvyššího soudu uveřejněný pod spisovou značkou 21 Cdo 1276/2016 ze dne 3. listopadu 2016 a výkladové stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů XVI. ze dne 26. června 2015. Jak zmíněný rozsudek, tak výkladové stanovisko potvrzují možnost výpovědi bez dalšího.

Pakliže zaměstnavatel nemá odpovídající práci, na kterou by zaměstnanec mohl převést, nebo ho na takovou práci převést nechce, je ve světle aktuální judikatury povinen rozvázat pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. V případě, že zaměstnavatel tak neučiní, je zaměstnavatel oprávněn pracovní poměr rozvázat, aniž by zaniklo jeho právo na odstupné.¹⁰

Doktrína je jednotná v názoru, že tyto výpovědní důvody nejsou naplněny pouhým přiznáním invalidního důchodu zaměstnanci.¹¹ Stejný závěr dovozuje i judikatura. Ačkoliv se Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 18. 10. 2010, spis. zn. 21 Cdo 266/2009 zabýval vztahem mezi přiznáním invalidního důchodu (resp. vznikem nároku na invalidní důchod) a zdravotní způsobilostí zaměstnance k výkonu práce v souvislosti se skončením pracovního poměru okamžitým zrušením, závěr, dle kterého přiznání invalidního důchodu bez dalšího nezakládá důvod pro skončení pracovního poměru, lze vztáhnout i na skončení pracovního poměru výpovědí.

1.1.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele pro nedodržování povinností dočasně práce neschopného zaměstnance

Zákoník práce poskytuje zaměstnavateli také možnost udělení výpovědi nikoliv v přímé souvislosti se zdravotní indispozicí zaměstnance, nýbrž v důsledku jeho neadekvátního chování v době trvání zdravotní indispozice. Ustanovení § 301a zákoníku práce upravující tzv. jiné povinnosti zaměstnance ukládá zaměstnanci, aby se v průběhu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zdržoval v době v místě pobytu a dodržoval stanovenou dobu a rozsah vycházek. Tato povinnost pro zaměstnanec vyplývá (i v období následujícím po prvních 14 dnech pracovní neschopnosti) taktéž z ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

¹⁰Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.01.2018 spis. zn. 21 Cdo 5825/2016.

¹¹Srov. např. J. Horecký in GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 341.

Nedodržování této povinnosti je v souladu s ustanovením § 192 zákoníku práce možné sankcionovat snížením či nepřiznáním náhrady mzdy nebo platu. Případné porušení této povinnosti zvláště hrubým způsobem zakládá možnost udělení výpovědi podle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce. Rozhodnou skutečností je, zda se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a zda dodržuje rozsah a dobu vycházek, nikoliv to, zda např. přesně dodržuje léčebný režim.¹² Zvláště hrubé porušení této povinnosti přitom není zákonem definováno a soud tak může vzít v úvahu širokou škálu skutečností, jako osobu zaměstnance, jeho pracovní zařazení, okolnosti porušení této povinnosti atd.¹³

Zařazení této povinnosti vyplývající z veřejnoprávního předpisu, konkrétně z ustanovení § 56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, nebylo dle části odborné veřejnosti (Bělina, Hůrka) zcela na místě. Jednoznačná pak není ani samotná povaha této povinnosti, byť jde spíše o otázku teoretického významu. Dle některých autorů se jedná o veřejnoprávní povinnost, která byla přejata do zákoníku práce, zatímco dle jiných jde o povinnost vyplývající z pracovního poměru.¹⁴

Odhlédneme-li od poněkud nesystémového opětovného promítnutí této povinnosti do zákoníku práce, ačkoliv je obsažena již v uvedeném veřejnoprávním předpisu, domnívám se, že možnost zaměstnavatele kontrolovat plnění této povinnosti (nebo iniciovat kontrolu jejího plnění prostřednictvím orgánů sociálního zabezpečení) ze strany zaměstnance a zejména se uchýlit k výpovědi v případě jejího porušení je na místě. Prvním argumentem podporujícím tento názor je již skutečnost, že je to právě zaměstnavatel, kdo je povinen dočasně práce neschopnému zaměstnanci vyplácet mezi čtvrtým a čtrnáctým kalendářním dnem pracovní neschopnosti náhradu mzdy, je tedy jeho legitimním zájmem, aby k jeho tíži nedocházelo ke zneužívání tohoto systému.

Zároveň jsem toho názoru, že se jedná o natolik nežádoucí jev, že je výpověď adekvátní reakcí zaměstnavatele, ačkoliv výpověď představuje závažný právní následek ve sféře zaměstnance, a zaměstnavatel má možnost nastavit pracovní podmínky (či spíše tzv. firemní kulturu) tak, aby zaměstnanci měli co nejmenší motivaci uchýlovat se k takovému jednání.

¹²Srov. P. Hůrka in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 619.

¹³Srov. L. Drápal in BĚLINA 2015 op. cit., s. 336–337.

¹⁴Srov. Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 200, příklánějící se k veřejnoprávní povaze této povinnosti a rozporující právo zaměstnavatele kontrolovat dodržování této povinnosti, která nemá vztah k samotnému výkonu práce, a oproti tomu J. Horecký in GALVAS 2015 op. cit., s. 341, považující ji za povinnost z pracovního poměru a právo zaměstnavatele kontrolovat dodržování režimu v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti za důvodné vzhledem k tomu, že zaměstnanci je poskytována náhrada mzdy či platu právě zaměstnavatelem.

Vždy totiž bude také záviset na konkrétních psychosociálních profilech zaměstnanců. Absence zaměstnance rovněž způsobuje zaměstnavateli obvykle relativně závažný provozní problém, který nemusí být, zejména v případě menších zaměstnavatelů, snadné vyřešit.

1.1.4 Ochrana před výpovědí ze strany zaměstnavatele

Zákonodárce poskytuje zaměstnanci ochranu před výpovědí ze strany zaměstnavatele v šesti případech předvídaných zákoníkem práce, konkrétně jeho ustanovením § 53. Ve zdravotních souvislostech se jedná především o případ stanovený v § 53 odst. 1 písm. a) a e). První uvedený případ zahrnuje situaci, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, ledaže si neschopnost přivodil úmyslně nebo že vznikla v bezprostředním důsledku opilosti nebo zneužití návykových látek. Dále zahrnuje dobu od podání návrhu na ústavní ošetřování, popř. od nástupu lázeňského léčení až po dobu jejich ukončení. V případě tuberkulózy trvá ochranná doba dalších šest měsíců po propuštění z ústavního léčení.

Druhý zmíněný případ se týká zaměstnanců pracujících v noci. Zaměstnavatel není oprávněn rozvázat s takovým zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, pokud byl na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb *dočasně* uznán nezpůsobilým pro výkon noční práce.

Uvedená omezení se však dle ustanovení § 54 písm. d) nevztahují na výpověď danou zaměstnanci pro porušení povinnosti stanovené v ustanovení § 301a, tj. nedodržování povinností zaměstnance, který byl shledán dočasně práce neschopným. Tato výjimka je však přípustná pouze v případě, že se nejedná o těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, případně zaměstnance či zaměstnankyni, kteří čerpají dovolenou rodičovskou.

1.1.5 Posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance

Posuzování zdravotní způsobilosti je upraveno především v ustanoveních hlavy IV. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, jehož znění bylo před nedávnou dobou novelizováno zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další právní

předpisy, zejména vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, která stanoví náležitosti, které musí lékařský posudek splňovat.¹⁵

Lékařský posudek vychází z výsledků lékařských prohlídek a dalších odborných vyšetření, výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o zaměstnanci lékařem, u něhož je registrován, a dále ze zdravotní náročnosti práce, v souvislosti s níž je daná osoba posuzována.

Možné závěry lékařského posudku se podávají z ustanovení § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách následovně:

- posuzovaná osoba je pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá,
- posuzovaná osoba je pro takový účel zdravotně nezpůsobilá,
- posuzovaná osoba je pro takový účel zdravotně způsobilá s podmínkou,
- posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována.

Závěry, které je možno učinit v rámci posudku určeného pro posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance pro účely výpovědi z pracovního poměru, je třeba odlišovat od závěrů posudků sloužících pro posouzení zdravotní způsobilosti z hlediska nemocenského pojištění (posuzovaná osoba je schopna či neschopna práce).

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb se ve smyslu zákona o specifických zdravotních službách rozumí poskytovatelé zdravotních služeb v oboru pracovní lékařství nebo v oboru všeobecné praktické lékařství.

Nemoci z povolání jsou pak oprávněni posuzovat a uznávat (popř. sledovat vývoj zdravotního stavu osoby trpící uznanou nemocí) poskytovatelé, kteří obdrželi povolení Ministerstva zdravotnictví (srov. § 61 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách).

Pro zkoumání naplnění podmínek pro podání výpovědi z pracovního poměru je rozhodný stav existující v době výpovědi, protože právní účinky výpovědi jsou navázány na okamžik, ve kterém byla výpověď doručena druhé straně pracovněprávního vztahu.

¹⁵Jedná se o identifikační údaje, účel vydání a závěr posudku, datum vydání posudku a poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání a o možnosti vzdání se práva na přezkoumání, popř. také datum ukončení platnosti posudku.

Pokud se zaměstnavatel ve výpovědi dovolává lékařského posudku (nebo rozhodnutí správního orgánu tento posudek přezkoumávajícího), musí takový lékařský posudek obsahovat výslovný údaj, zda se zaměstnavatel dovolává výpovědního důvodu stanoveného v ustanovení § 52 písm. d) nebo písm. e) zákoníku práce. Jinými slovy, takový posudek musí uvádět, zda má zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce původ ve výkonu práce (pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení takovou nemocí), nebo zda se jedná o tzv. obecné onemocnění, které nemá spojitost s výkonem práce. Tento závěr se podává z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 12. 2013, spis. zn. 21 Cdo 224/2013.

Při rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce může být posouzení zdravotního stavu zaměstnance a spojitosti mezi jeho zdravotní nezpůsobilostí a výkonem práce poněkud problematické. Za účelem určení, že zdrojem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance je pracovní úraz nebo nemoc z povolání, je často zapotřebí více podkladů (lékařské zprávy o pracovním úrazu nebo již existující lékařský posudek o nemoci z povolání), protože posuzující lékaři zpravidla nedisponují dostačujícími podklady pro rozhodnutí. Takový požadavek však plyne z praktických potřeb a nikoliv z právní úpravy, není tedy vyloučeno, aby byl vydán posudek jediný.

Je však na místě podotknout, že judikatura zastává názor, že je-li zaměstnanci dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, aniž by byla podložena lékařským posudkem s příslušným závěrem o dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti a její příčině v pracovním úrazu, nemocí z povolání či ohrožení nemocí z povolání, není taková výpověď bez dalšího neplatná. Bude-li zaměstnanec rozporovat takovou výpověď u soudu, může být podle rozsudku Nejvyššího soudu z 29. 1. 2016 spis. zn. 21 Cdo 1804/2015 shledána neoprávněnou toliko v případě, že zaměstnavatel pozbytí zdravotní způsobilosti neprokáže (zejména prostřednictvím znaleckých posudků).

Právní režim upravující výpověď z pracovního poměru danou zaměstnancem je výrazně jednodušší a zaměstnanci poskytuje možnost širokého, spíše neomezeného, uvážení ohledně doby a důvodů podání výpovědi. Jak se podává z ustanovení § 50 odst. 3, může zaměstnanec dát výpověď i bez uvedení důvodu, a pokud se ho rozhodne uvést, může být jakýkoliv.

Vzhledem k souvislostem s právní úpravou sociálního zabezpečení je však v praxi nanejvýš doporučením hodné důvod spočívající ve zdravotním stavu či způsobilosti zaměstnance uvést. Jedná se zejména o následek rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážných důvodů, který je stanoven

zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Vážné důvody vymezuje ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, přičemž zahrnují i zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s příslušnou pobočkou Úřadu práce České republiky.

Na základě ustanovení § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je v takovém případě zkrácena podpora v nezaměstnanosti poskytovaná uchazeči o zaměstnání, a to na 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu, zatímco za normálních okolností uchazeči náleží po dobu prvních dvou měsíců 65 % průměrného měsíčního výdělku či vyměřovacího základu, v dalších dvou měsících 50 % a až poté výše podpory klesá na 45 %. Ustanovení § 49 zákona o zaměstnanosti naopak řadí skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů mezi favorizované skutečnosti vedoucí ke vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti uchazeče, kterému uplynula celá podpůrná doba v průběhu posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů, i přes nesplnění podmínky dosažení důchodového pojištění po dobu alespoň šesti měsíců.

1.2 Rakousko

Stejně jako podle českého právního řádu může být pracovní poměr v Rakousku ukončen na základě výpovědi coby jednostranného právního jednání neznamenajícího okamžitý zánik pracovního poměru, který může být vysloven kteroukoliv stranou. Rakouská právní úprava výpovědi z pracovního poměru se však od české odlišuje již v samotných základních rysech – vychází z principu „výpovědní svobody“, v jehož důsledku je nutno na zákonná ustanovení poskytující ochranu před výpovědí nahlížet jako na výjimku z pravidla.¹⁶ Pro výpověď je v Rakousku i v Německu používáno totožné označení *Kündigung*.

Jako další významný rozdíl v celkovém pojetí úpravy výpovědi lze uvést v první řadě fakt, že v návaznosti na princip výpovědní svobody na rozdíl od českého zákoníku práce nestanoví příslušné rakouské zákony zásadně povinnost výpověď odůvodnit. Na druhou stranu je však nutné zmínit, že na straně zaměstnavatelů byl (zejména po první světové válce) tento princip velmi silně oslaben, ne však prostřednictvím stanovení výčtu zákonných výpovědních důvodů. Coby korektiv uvedeného principu tak teorie rozlišuje tři okruhy ochrany proti výpovědi, a to obecnou, individuální a zvláštní.¹⁷ Rovněž délka výpovědní doby je koncipována odlišně, už s ohledem na její stanovení v závislosti na délce trvání pracovního poměru a na její rozdílné délky s ohledem na jednotlivé kategorie zaměstnanců.

Klíčovými zákonnými ustanoveními úpravy výpovědi je v případě administrativních pracovníků § 20 a násl. AngG vztahující se na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.¹⁸ Na rozdíl od českého pracovního práva je zde zákonná výpovědní doba odstupňována v závislosti na délce pracovního poměru, a to ustanovením § 20 odst. 2 AngG: „*Výpovědní doba obnáší šest týdnů a zvyšuje se po završeném druhém roku výkonu práce na dva měsíce, po završeném pátém roku výkonu práce na tři, po zakončeném patnáctém roku výkonu práce na čtyři a po završeném pětadvacátém roku výkonu práce na pět měsíců.*“ Za zmínku stojí mj. pravidlo, dle kterého zaměstnanci, jehož pracovní poměr končí na základě výpovědi zaměstnavatele, náleží volno v průběhu výpovědní doby, a to v rozsahu alespoň jedné pětiny pravidelné pracovní doby a bez snížení mzdy.

¹⁶Srov. NEUMANN Johannes, BAMBERGER Christoph. *Handbuch Beendigungsrecht*. Vídeň: MANZ Verlag Wien, 2016, s. 30.

¹⁷Srov. JABORNEGG Peter, RESCH Reinhard, FÖDERMAYR Barbara. *Arbeitsrecht*. 6. vyd. Vídeň: MANZ Verlag Wien, 2017, s. 143–165.

¹⁸Popř. na pracovní poměr, ve kterém je pokračováno jako v poměru na dobu neurčitou.

Ohledně skončení pracovního poměru manuálních pracovníků je pak směrodatné ustanovení § 77 GewO. To zavádí pouze čtrnáctidenní výpovědní dobu, nebylo-li ujednáno jinak. Rozdílné délky výpovědní doby u jednotlivých kategorií zaměstnanců jsou blíže zhodnoceny v závěrečné kapitole práce. Obecná ochrana před výpovědí spočívá v možnosti odporovat výpovědi, protože byla udělena ze zavrženíhodných důvodů (které jsou stanoveny zákonodárcem), nebo pro její podstatný rozpor se sociálními zájmy zaměstnance (*Sozialwidrigkeit*). Tato možnost se podává z ustanovení § 105 odst. 3 bod 2 zákona z 14. prosince 1973 upravující kolektivní vyjednávání (*Arbeitsverfassungsgesetz*, dále jen ArbVG)¹⁹. Vedle toho je zaměstnavatel povinen o výpovědi informovat podnikovou radu, která k ní může ve lhůtě jednoho týdne zaujmout stanovisko. Dalším předpokladem takového rozporování výpovědi je trvání činnosti zaměstnance u zaměstnavatele v délce alespoň šesti měsíců. Výpověď napadená pro rozpor se sociálními zájmy zaměstnance může v případném řízení obstát, pokud zaměstnavatel uvede výpovědní důvod vztahující se k osobě nebo chování zaměstnance, který vede k obtížím v provozu zaměstnavatele.²⁰ Jedním z těchto důvodů mohou být právě častá a dlouho přetrvávající onemocnění. Nemusí se přitom jednat o chronická onemocnění, judikatura potvrdila jako oprávněnou výpověď i v případě četných absencí kvůli návštěvám lékaře kvůli nachlazení nebo poraněním utrpeným při sportu.²¹ V tomto smyslu je výpovědní důvod pojat poněkud odlišně oproti důvodům v českém zákoníku práce – legitimita výpovědi je dovozována ze skutečnosti, že v důsledku častých nebo delší dobu přetrvávajících absencí způsobených onemocněním zaměstnance vyvstávají komplikace pro provoz činnosti zaměstnavatele. Česká formulace výpovědních důvodů v ustanovení § 52 písm. d) a e) oproti tomu míří na problematiku zdravotní způsobilosti zaměstnance k danému druhu práce. Zároveň je vhodné upozornit, že na rozdíl od českého právního řádu v právním řádu rakouském není zakotven zákaz výpovědi během samotného trvání nemoci.

V případě práce neschopnosti má zaměstnanec na základě zákona z 26. června 1974 o předčasném vyplacení mzdy při překážkách v práci v důsledku nemoci (úrazu), pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, BGBl 1974/399 (dále jen EFZG), zpravidla nárok na předčasné vyplacení mzdy po dobu šesti týdnů. Tento nárok se prodlužuje až na délku dvanácti týdnů v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Ve čtyřech týdnech

¹⁹Je vhodné krátce se vyjádřit k působnosti části zákona zavádějící tuto možnost – dopadá pouze na zaměstnance podniků povinně vytvářejících podnikovou radu, tato povinnost však v Rakousku vzniká zásadně v podnicích s alespoň pěti zaměstnanci, jedná se tak o úpravu s relativně širokou působností.

²⁰Srov. NEUMANN, BAMBERGER 2016 op. cit., s. 49–51.

²¹Rozhodnutí Vrchního soudu ve Vídni spis. zn. 9 Ra 144/16m.

následujících po uplynutí příslušné podpůrní doby pak náleží nárok v poloviční výši. Nárok na předčasné vyplacení mzdy není dotčen případným rozvázáním pracovního poměru v období trvání překážek v práci uvedených v ustanovení § 2 EFZG (nemoc nebo úraz bránící výkonu práce, pokud si je zaměstnanec nepřivodil úmyslně nebo hrubou nedbalostí), nebo pokud je pracovní poměr pro uvedené překážky rozvázán dohodou. Zachován zůstává také, pokud bude zaměstnanci během trvání uvedených překážek dána výpověď nebo bude propuštěn bez důležitého důvodu, popřípadě odstoupí od pracovního poměru z podnětu zaviněného zaměstnavatelem. Z toho se podává, že tento nárok nevzniká zaměstnanci, se kterým bude pracovní poměr rozvázán výpovědí, a až následně vyvstane některá z překážek v práci dle ustanovení § 2 EFZG. Uvedená úprava se nevztahuje na zaměstnance podléhající režimu AngG, ve kterém je pro ně stanovena zvláštní úprava, a na některé další skupiny zaměstnanců, jako např. pracovníky divadel.

Ohledně možnosti výpovědi přitom není rozhodná pouze četnost a trvání pracovní neschopnosti, ale i očekávatelný vývoj zdravotního stavu zaměstnance.²² Odlišně od ustanovení § 52 písm. d) českého zákoníku práce je pojaté i ukončení pracovního poměru v případě nemoci z povolání nebo pracovního úrazu. Sama nemoc z povolání je definována ustanovením § 177 odst. 1 zákona z 9. září 1955 o obecném sociálním pojištění (dále jen ASVG), BGBl 1955/189, ve spojení s přílohou č. 1 k tomuto zákonu, která čítá 53 nemocí z povolání. Základním znakem nemoci z povolání je její způsobení výkonem povolání zakládajícího pojištění v provozu vymezeném přílohou č. 1, pro velkou část nemocí z povolání však není vymezen konkrétní druh provozu (popř. podniku). Dle ustanovení odst. 2 uvedeného paragrafu pak může být jako nemoc z povolání uznána i jiná nemoc v případě zjištění nositele pojištění, že je výlučně nebo převážně způsobena používáním škodlivých látek nebo zářením při výkonu povolání.²³ Podobnou možnost v českém právním řádu nenajdeme, považují však za vhodné v této souvislosti zmínit ustanovení § 269 odst. 3 zákoníku práce spadající do oddílu věnovanému náhradě škody a nemajetkové újmy zaměstnavatelem v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání. Na jeho základě se jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu. Charakteristika nemoci z povolání tak sice v zásadě koresponduje s českou definicí, možnost

²²Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 23. 2. 1994 spis. zn. 9 ObA 31/94 nebo výše uvedené rozhodnutí spis. zn. 9 Ra 144/16m).

²³Uznání dalšího onemocnění jako nemoci z povolání je vázáno také na podmínku souhlasu ministra práce, zdraví a sociálních záležitostí a je vázáno pouze na jednotlivé případy.

uznat za nemoc z povolání i indikaci neuvedenou v seznamu v České republice ale chybí.²⁴ Ještě významnější odlišností oproti české úpravě je ovšem skutečnost, že nezpůsobilost k výkonu dosavadní práce způsobená nemocí z povolání nepředstavuje výpovědní důvod. To se může na první pohled jevit jako příznivé pro zaměstnance. Je však zároveň na místě upozornit, že v době, kdy je o jeho nemoci z povolání rozhodováno, mu rakouský zákonodárce neposkytuje ochranu v podobě zákazu výpovědi.

Obdobně není možné zdůvodnit výpověď ani absencemi nastalými v důsledku pracovního úrazu, byť judikatura do jisté míry nemožnost takového odůvodnění prolamuje. Pracovní úrazy jsou pak definovány v ustanovení § 175 odst. 1 ASVG jako „*úrazy, ke kterým došlo v místní, časové a příčinné souvislosti s pojištěním zakládajícím pojištěním*“. V dalších odstavcích tohoto ustanovení je pak definice blíže precizována, přičemž poněkud překvapivě je definice pracovního úrazu vztažena také na úrazy, ke kterým dojde při cestě do zaměstnání nebo z něj.

Přes výše uvedenou základní charakteristiku úpravy výpovědi, podle které výpověď nemusí být zásadně odůvodněna, a v souladu s níž je možnost udělení výpovědi typicky regulována jinými prostředky, se s uvedením výpovědních důvodů v zákoně a povinností uvést důvod v samotné výpovědi setkat lze, byť spíše okrajově. Ve spojitosti se zdravotním stavem zaměstnance coby důvodem ukončení pracovního poměru je nutné uvést a krátce vyložit ustanovení § 32 odst. 2 bod 2 zákona upravujícího smluvní služební vztahy k určitým veřejnoprávním korporacím (*Vertragsbedienstetengesetz*). Tento zákon doléhá na osoby ve služebním poměru ke státu (Rakouské republice jako celku) nebo k fondům, nadacím a ústavům spravovaným orgány státu nebo osobami k tomu ustavenými orgány státu, jejich služební poměr je však soukromoprávní povahy. Předmětné ustanovení pak umožňuje zaměstnavateli vypovědět soukromý služební poměr, a to pouze s uvedením důvodu a pouze za podmínky, že poměr trval jeden rok bez přerušení. Mezi osm, na rozdíl od českého zákoníku práce demonstrativně stanovených²⁵, výpovědních důvodů zakotvených ustanovením tohoto paragrafu pak náleží skutečnost, že se zaměstnanec ukáže být zdravotně nezpůsobilým k plnění služebních úkolů.

²⁴Dle dostupných informací je nejčastější nemocí z povolání v České republice syndrom karpálního tunelu způsobený přetěžováním, který je charakteristický pro pracovníky automobilového průmyslu. V Rakousku jí je nedoslýchavost. Uvedené údaje se vztahují k roku 2017 a vyplývají ze zprávy Státního zdravotního ústavu České republiky a rakouského Všeobecného ústavu pro úrazové pojištění. Dostupné ke dni 30. 10. 2018 z: http://www.szu.cz/uploads/NZP/NZP_2017.pdf a <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.633448&version=1474356231>.

²⁵Demonstrativní povaha výčtu výpovědních důvodů vyplývá jednak z použití slova „zejména“ v zákonné dikci, jednak ji potvrzuje literatura, srov. např. NEUMANN, BAMBERGER 2016 op. cit., s. 188.

Stanovení výpovědních důvodů společně s podmínkou určité délky soukromého služebního poměru představuje jednu z výjimek volného pojetí úpravy výpovědi, ze kterého rakouské právo vychází. V českém právu nenalezneme obdobu této konkrétní úpravy vztahující se na služební poměry soukromoprávní povahy ke státu nebo jeho organizačním složkám.

Délka výpovědní doby je v tomto případě (podobně jako u výpovědi pracovního poměru administrativních pracovníků) odstupňována na základě délky pracovního poměru. Je stejně dlouhá pro obě strany a činí jeden týden až pět měsíců. Dvouměsíční výpovědní doba jako v případě českého zákoníku práce pak nastupuje, pokud služební poměr soukromoprávní povahy trval alespoň dva roky, ale ne déle než pět let.

Bližší vysvětlení skutkové podstaty, která naplňuje výše uvedený výpovědní důvod poskytuje konstantní judikatura (uvést lze např. rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora²⁶ (dále jen OGH) ze dne 19. 5. 1993 spis. zn. 9 ObA 85/93). Ta dovozuje, že k jejímu naplnění dochází, stává-li se zaměstnanec dočasně práce neschopným v míře dalece přesahující průměr. Tuto hranici zároveň specifikuje jako 50 dní, tedy deset týdnů, v průběhu roku. Je však nutné zohlednit nejen délku a četnost pracovní neschopnosti, ale také zdravotní způsobilost zaměstnance jako takového.

Jako přínosné lze hodnotit omezení, podle kterého je v obecném režimu v případě výpovědi z důvodů vztahujících se k osobě zaměstnance (tedy i zdravotních důvodů) brán zřetel na věk zaměstnance, konkrétně zda rozsah absencí pro indispozici zaměstnance odpovídá průměru dané věkové kategorie.²⁷ Toto opatření může efektivně bránit ageismu, který v žádném případě nepředstavuje žádoucí společenský jev, a to zejména vzhledem k obtížnému hledání pracovního místa osobami nad určitou věkovou hranicí. Jeho případné zavedení do českého pracovního práva by tak bylo de lege ferenda příhodné.

Zvláštní ochrana před výpovědí je poskytována prostřednictvím různých ochranných zákonných opatření vztahujících se k vymezeným skupinám zaměstnanců. Konkrétně se jedná o čtyři skupiny zaměstnanců: osoby vykonávající vojenskou nebo civilní službu a členové podnikové rady, pro účely této práce je pak relevantnější ochrana poskytovaná z důvodu těhotenství a rodičovství a v první řadě tzv. zvýhodněných postižených²⁸. V případě členů podnikové rady lze ale zmínit ustanovení § 121 odst. 2 ArbVG, jehož prostřednictvím je

²⁶Der Oberste Gerichtshof.

²⁷Srov. NEUMANN, BAMBERGER 2016 op. cit., s. 51.

²⁸Vyžadován je stupeň postižení v rozsahu nejméně 50 %.

ztráta způsobilosti k výkonu práce bez jejího očekávatelného znovunabytí v dohledné době modifikována (oslabena) na výpovědní důvod, zatímco v obecném režimu by představovala důvod k propuštění zaměstnance.²⁹

Při celkovém náhledu tak lze shrnout, že rakouská právní úprava v případě výpovědi spojené se zdravotním stavem zaměstnancem disponuje instituty, které jsou pro zaměstnance v jednotlivých ohledech výhodnější (pracovní volno ve výpovědní době, širší vymezení pracovního úrazu). Její základ však dle mého názoru ve srovnání s českým režimem zásadně nedosahuje takové úrovně ochrany zaměstnance jakožto projevu jedné ze základních funkcí pracovního práva.

²⁹ Srov. SCHRANK F. *Arbeitsrecht. Ein systematischer Grundriss*. Wien: WUV Universitätsverlag, 2003, s. 279 – 280.

1.3 Itálie

K nejvýznamnějším pramenům italského pracovního práva vztahujícím se na ukončení pracovního poměru patří příslušné pasáže občanského zákoníku (především ustanovení § 2118 a násl.), vyhlášeného jako královský dekret z 16. března 1942, č. 262, zákon o pravidlech individuálních výpovědí z 15. července 1966, č. 604 a zákon o úpravě individuálních výpovědí z 11. května 1990, č. 108.

Celková úprava výpovědi z pracovního poměru v rámci italského právního řádu není přes výrazné změny, kterými tato oblast prošla v historickém vývoji, a kogentní povahu právních ustanovení natolik komplexní a striktní jako výčet výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele obsažený v českém zákoníku práce. Výpověď ze strany zaměstnance nese v italském právním řádu obvykle označení *dimissione*, výpověď ze strany zaměstnavatele pak označení *licenziamento*.

Základním zákonným ustanovením věnovaným právní úpravě výpovědi je čl. 2118 občanského zákoníku, podle kterého každá ze stran může vypovědět pracovní smlouvu na dobu neurčitou včasným oznámením učiněným v době předcházející samotnému rozvázání pracovního poměru, která je stanovena korporátními normami³⁰, na základě zvyklostí nebo ekvity. Neučiní-li vypovídající strana tuto notifikaci, je povinna zaplatit druhé straně částku odpovídající výdělků očekávanému za dobu mezi oznámením a samotným zánikem pracovního poměru (které lze při určitém zjednodušení označovat jako výpovědní dobu). V současné době je však typickým pramenem stanovícím výpovědní dobu oborová kolektivní smlouva.³¹ Délka výpovědní doby se tak může velmi výrazně lišit, zejména s ohledem na délku pracovního poměru a zařazení zaměstnance. Např. v oboru strojírenství je výpovědní doba stanovena národní kolektivní smlouvou v závislosti na délce pracovního poměru a pozici zaměstnance pro obě strany stejně, a to v délce od 10 do 180 dnů, přičemž výpovědní doba nemůže kolidovat se volnem poskytnutým ve spojitosti s uzavřením manželství, dovolenou a nemocí.

Vztah uvedené obecné občanskoprávní úpravy, speciálních občanskoprávních ustanovení a dvou uvedených zákonů o pravidlech výpovědi je velmi komplikovaný. Dle mého názoru je v žádném případě nelze bez dalšího charakterizovat jako poměr subsidiarity či delegace, to by představovalo značně zjednodušující, či spíše zcela nesprávnou a zavádějící úvahu. Ani

³⁰Již zrušené prameny práva z období fašistické Itálie.

³¹Srov. GIUDICE, F., IZZO F., SOLOMBRINO M. *Manuale di diritto del lavoro*. 35. vyd. Napoli: Edizioni Giuridiche Simone, 2017, s. 389.

italská doktrína neposkytuje zcela jednoznačný závěr týkající se vztahu a působnosti uvedených právních předpisů, naopak tato otázka představuje dlouhou řadu let předmět rozsáhlé diskuze, z níž lze jen velmi obtížně vyvozovat konkrétní závěry a východiska ohledně toho, která ustanovení kterého zákona jsou normami přílehlavými na konkrétní skutkové stavy.

Významný terminologický problém představují samotné výpovědní důvody, potažmo také důvod umožňující skončení pracovního poměru na základě institutu srovnatelného s okamžitým zrušením pracovního poměru podle českého právního řádu (*licenziamento senza preavviso*), jehož doslovný překlad však zní výpověď bez upozornění či výpověď bez notifikace. Tento institut může být odůvodněn závažným porušením povinností ze strany zaměstnance, které naplňují spravedlivý důvod takového zrušení nazývaný *giusta causa*. Ustanovením zakotvujícím tento institut je čl. 2119 občanského zákoníku, který se vztahuje jak na pracovní poměr na dobu neurčitou, tak na dobu určitou.

Velmi důležité je pojem *giusta causa* náležitě odlišit od pojmu *giustificato motivo*. Ačkoliv oba pojmy lze přeložit jako oprávněný, spravedlivý (případně důležitý) důvod, pojem *giustificato motivo* představuje důvod opravňující výpověď z pracovního poměru v pravém slova smyslu, tj. způsob skončení pracovního poměru na základě jednostranného právního jednání po uplynutí výpovědní doby.

V kategorii výpovědních důvodů pak můžeme rozlišovat spravedlivý důvod objektivní a subjektivní (*giustificato motivo oggettivo* a *giustificato motivo soggettivo*). Kritériem oddělujícím tyto dvě kategorie je pak zavinění a jeho potencionální přičitatelnost zaměstnanci; vzhledem k tomu má toto rozdělení výpovědních důvodů pochopitelně i významný praktický dopad. Kategorie spravedlivých objektivních důvodů zahrnuje v první řadě skutečnosti vztahující se k provozu činnosti zaměstnavatele, ale i takové, které se týkají zaměstnance, avšak které mu nelze přičítat.

Výše uvedené kategorie (*giusta causa*, *giustificato motivo oggettivo* a *giustificato motivo soggettivo*) tak představují důvody zakládající možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo tzv. výpovědí bez upozornění. Formulace těchto důvodů je velmi obecné povahy a je tak patrné, že při jejich praktickém využití k jednostrannému rozvázání pracovního poměru je třeba tyto důvody náležitě specifikovat, k čemuž není stanoven žádný taxativní výčet obdobný výčtu obsaženému v ustanovení § 52 českého zákoníku práce (a výčtu skutkových stavů zakládajících možnost okamžitého zrušení pracovního poměru

v ustanoveních § 55 a 56). Základní pravidla výpovědi jsou pak zakotvena v ustanovení čl. 1 a čl. 3 zákona o pravidlech individuálních výpovědí ve spojení s čl. 2118 občanského zákoníku.

V souvislosti se zdravotní indikací zaměstnance připadají v úvahu následující konkrétní důvody skončení pracovního poměru: psychická, fyzická nebo psychofyzická nezpůsobilost k dalšímu výkonu práce, nadměrná nemocnost zaměstnance a překročení ochranné doby po dobu nemoci zaměstnance.

Nutné je alespoň krátce zmínit obecnější občanskoprávní úpravu dopadající na právní poměry založené smlouvami s oboustranným plněním v obecném významu, ačkoliv je relevantní spíše pro občanskoprávní závazky obecnější povahy. Jedná se o ustanovení čl. 1463 a 1464 občanského zákoníku. Podle ustanovení čl. 1463 v případě nezpůsobilosti úplné nemůže strana zbavená svého závazku v důsledku nezpůsobilosti požadovat protiplnění a musí nahradit to, co již obdržela. Podle čl. 1464 pak v případě nezpůsobilosti toliko částečné může druhá strana závazku poskytnout pouze snížené plnění nebo odstoupit od závazku, pokud pro ni nemá částečné plnění protistrany význam. I tato ustanovení a okolnosti (úplná a neúplná nezpůsobilost k výkonu práce) zmiňuje italská pracovněprávní teorie jako použitelné v oblasti pracovněprávních vztahů, ačkoliv v případě pracovního poměru nedochází k jeho zániku již pro samotnou nemožnost plnění, nýbrž teprve následkem výpovědi. Nutno dodat, že existují i představitelé italské doktríny, kteří možnost aplikace čl. 1463 a násl. (byť nikoliv zcela jednoznačně a kategoricky) odmítají.³²

Obecně řečeno, v případech vázaných na zdravotní nezpůsobilost zaměstnance závisí především na povaze této nezpůsobilosti, konkrétně na tom, zda jde o nezpůsobilost *úplnou* nebo *částečnou*, a také na tom, zda se jedná o nezpůsobilost trvalou nebo dočasnou. Např. v případě úplné invalidity zaměstnance se bude skončení pracovního poměru podle převažujícího doktrinálního názoru řídit ustanoveními zákona o pravidlech individuálních výpovědí s přihlédnutím k obecnému článku 1463 občanského zákoníku.³³ Osobně se domnívám, že skončení pracovního poměru je oproti běžným občanskoprávním závazkům

³²V rámci českého práva lze poukázat na aktuální rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 04. 2018 spis. zn. 21 Cdo 1083/2017. Z něj se podává závěr, že v záležitosti pracovního poměru nelze uplatnit řešení nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce prostřednictvím zániku závazku pro následnou nemožnost plnění nebo na základě neplatnosti pracovní smlouvy pro počáteční nemožnost plnění. Nauka ostatně považuje kategorii počáteční nebo následné nemožnosti plnění v pracovním právu za možnou pouze v případě závazkových poměrů odvozených, a to pouze ojediněle. Srov. např. DRÁPAL, L. in BĚLINA op. cit. 2015, s. 112.

³³K problematice oblasti použití úpravy občanskoprávní a úpravy zákona o pravidlech individuálních výpovědí srov. VICEONTE M., *Adempimento, inadempimento e impossibilità sopravvenuta della prestazione del lavoratore dipendente*. Lavoro e previdenza oggi. 1999, č. 5, s. 849–857.

natolik specifická, že by občanskoprávní úprava měla nacházet svoje uplatnění pouze v případech, které nejsou řešeny zvláštní legislativou, obzvlášť pokud přihlídneme k tomu, že zvláštní pracovněprávní legislativa je v italském právním řádu poměrně obsáhlá.

V každém případě pro výkon práva vypovědět pracovní poměr v souvislosti s nezpůsobilostí k výkonu práce vyžaduje (vyjma případů skončení bez výpovědní doby pro závažné porušení povinností) oznámení (*preavviso*) a naplnění spravedlivého důvodu – objektivního nebo subjektivního, přičemž zpravidla se jedná o důvod objektivní, který v některých případech, jako je nadměrná nemocnost zaměstnance, hraničí se spravedlivým důvodem subjektivním.

Při uplatnění objektivního výpovědního důvodu je zaměstnavatel povinen ověřit, zda není možné v rámci svého provozu najít odpovídající pracovní místo pro zaměstnance, se kterým má být rozvázán pracovní poměr výpovědí. Tato povinnost je italskou pracovněprávní teorií označována jako *obbligo di repêchage*.

Pro případ, že se zaměstnanec stane zdravotně nezpůsobilým k výkonu dosavadní práce, je stanovena povinnost zaměstnavatele převést takového zaměstnance na jinou, pro něj vhodnou práci v ustanovení čl. 42 legislativního dekretu z 9. dubna 2008, č. 81, o ochraně zdraví a bezpečnosti v místech výkonu práce; dále jen legislativní dekret o ochraně zdraví a bezpečnosti práce. Teprve v případě, že takovou práci zaměstnavatel nemá, může přikročit k výpovědi pracovního poměru pro ztrátu zdravotní způsobilosti.

Uvedená povinnost však nebyla v italském pracovním právu vždy samozřejmostí. Přelom v historickém vývoji představuje rozsudek spis zn. n. 7755/98. Dříve než byl uvedený rozsudek vydán, vyvozovala judikatura závěr, že fyzická nebo psychická nezpůsobilost zaměstnance k výkonu dosavadní práce mu nezakládá právo na převedení na jiný druh práce, pokud nebylo smluvně ujednáno nebo zákonem stanoveno jinak. Jako takový konkrétní příklad zákonné povinnosti k převedení na jinou práci lze uvést povinnost zaměstnavatele převést těhotnou zaměstnankyni na jiný druh práce, pokud dosavadní práce může způsobit újmu na zdraví zaměstnankyni nebo plodu, pramenící z legislativního dekretu č. 151/2001.

V případě převedení na jiný druh práce zůstává podle ustanovení čl. 42 odst. 2 zachováno právo zaměstnance na mzdu odpovídající druhu práce, kterou vykonával v době předcházející převedení. Velice důležité je ustanovení čl. 2103 občanského zákoníku, podle kterého v případě, že byl zaměstnanec převeden na kvalifikovanější pracovní pozici, má právo na ohodnocení odpovídající vykonávané činnosti, přičemž toto převedení se stává definitivním,

pokud přidělení na takovou pozici nebylo učiněno za účelem nahrazení chybějícího zaměstnance, který má právo na zachování pracovního místa.³⁴ Zaměstnavatel není oprávněn dát zaměstnanci výpověď ve lhůtě pro uplatnění práva zaměstnance na přezkum lékařského posudku.³⁵

Na základě ustanovení čl. 5 zákona o pravidlech individuálních výpovědí leží důkazní břemeno týkající se naplnění spravedlivého důvodu výpovědi zásadně na straně zaměstnavatele. Z hlediska formálního je stanovena písemná forma pro výpověď zaměstnavatele (čl. 2 odst. 1 a 4 zákona o pravidlech individuálních výpovědí), existují však výjimky např. u zaměstnanců starších 60 let, kterým již vznikl nárok na důchod, nebo u zaměstnanců ve zkušební době. Zaměstnancům je zásadně poskytována ochrana před výpovědí v době nemoci, její úprava je diferencována na základě druhu nemoci, popř. také podle kategorie zaměstnanců.

Samotná ochranná doba je označována jako *comporto*. Zvláštní pozornost si vyžadují prameny, které mohou stanovit délku ochranné doby (jejichž výčet je obsažen v ustanovení § 2110 občanského zákoníku). Ta může samozřejmě vycházet ze zákona, stejně tak z kolektivní smlouvy. Avšak vedle toho může být v případě, že její délka nebyla stanovena uvedenými prameny, stanovena podle *vyklostí* nebo *ekvity*. Délka ochranné doby vycházející z kolektivní smlouvy může být stanovena jednotně, může však být také rozdělena do více časových úseků.³⁶

Konkrétně je ochranná doba stanovena v případě administrativních pracovníků (*impiegati*) v délce tří měsíců, pokud délka pracovního poměru nepřesáhla deset let. V opačném případě pak ochranná doba obnáší šest měsíců. V případě dělníků je naopak úprava její délky ponechána na kolektivních smlouvách. Např. pro oblast strojírenství je ochranná doba stanovena národní kolektivní smlouvou v délce 180 dnů v kalendářním roce. Ochranná doba může být případně také přerušena, a to na žádost zaměstnance, pokud se rozhodne čerpat dovolenou, na kterou mu vznikl nárok.

Obdobně jako v českém zákoníku práce je v italském právním řádu zvlášť stanovena ochranná doba v případě nákazy tuberkulózou. Pro zaměstnavatele s méně než 16 zaměstnanci stanoví čl. 10 zákona č. 1953/1986 ochrannou dobu trvající 18 měsíců od

³⁴Po dobu stanovenou kolektivními smlouvami, avšak ne delší než 3 měsíce.

³⁵Srov. rozhodnutí Odvolacího soudu v Bari z 15. 7. 2003, č. 268.

³⁶Ochranná doba stanovená jediným časovým úsekem se označuje jako *comporto secco*.

přerušení pracovního poměru a čtyři měsíce po propuštění z léčení za účelem dalšího ošetřování. V případě zaměstnavatelů s více než 15 zaměstnanci je pak zaměstnavatel povinen zachovat zaměstnanci pracovní místo po celou dobu trvání nemoci a posléze po dobu 6 měsíců od propuštění z ošetřování za účelem doléčení (srov. čl. 10 zákona č. 419/1975).

Další diagnózou, pro kterou je zvlášť stanovena ochranná doba, je závislost na omamných a psychotropních látkách. Vychází z čl. 124 dekretu prezidenta republiky č. 309/1990. Ochranná doba však nevzniká bez dalšího, podmínkou pro její vznik je skutečnost, že se zaměstnanec podrobí léčení závislosti. Ukazatelem délky ochranné doby je pak právě délka, po kterou léčení trvá, nejvýše však tři roky, přičemž tato doba může být také rozdělena do více časových úseků. Zmíněná úprava se vztahuje i na problematiku závislosti na alkoholu.

Po překročení ochranné doby může zaměstnavatel přistoupit k výpovědi pro nadměrnou nemocnost (*licenziamento per eccessiva morbilità*). Problematické dle mého názoru však je, že stanovené ochranné doby nemusí vždy pokrýt celou dobu, kterou vyžaduje úspěšná léčba. Otázka oprávněnosti výpovědi v případě krátkodobých opakovaných absencí však závisí na individuálním vyhodnocení – převážně s ohledem na to, do jaké míry je pracovní výkon poskytovaný zaměstnancem zásadní, nebo naopak postradatelný pro provoz zaměstnavatelovy činnosti.

Ochrana před výpovědí nemocného zaměstnance však neplatí bezvýjimečně, výpověď může být dána v případě, kdy se podnik ocitne v krizové situaci a v případě velmi závažného narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.³⁷ Naopak existují také skutkové stavy, kdy může být stanovená ochranná doba překročena, aniž by zaměstnavateli vzniklo právo vypovědět pracovní poměr. Jedná se o absenci zaměstnance, jejíž délka přesahuje ochrannou dobu a která byla vyvolána pracovním úrazem.³⁸

Pracovním úrazům a nemocím z povolání je v italském pracovním řádu věnován samostatný právní předpis, a to dekret prezidenta republiky o nařízení povinného pojištění proti pracovním úrazům a nemocím z povolání z 30. června 1965, č. 1124 (*Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*).

³⁷Tyto dvě situace pak spadají pod úpravu výpovědi ze spravedlivého důvodu – *licenziamento per giusta causa*.

³⁸*Infortunio avvenuto sul luogo di lavoro*.

Jako hlavní znaky pracovního úrazu se v italském pracovním právu podávají traumatická událost (traumatická převážně ve smyslu somatickém), ze které vzniká újma na zdraví, spojitost mezi touto událostí a výkonem pracovní činnosti, pracovní neschopnost delší než tři dny a tzv. *causa violenta*, již nelze doslovně přeložit pomocí zažité odborné terminologie, patrně nejbližší vysvětlení je výrazné fyzické působení na lidské tělo – coby hlavní znak odlišující pracovní úraz od nemoci z povolání. Pracovních úrazů bylo v Itálii v průběhu roku 2017 zaevidováno 635 433.³⁹ Uvedený právní předpis pak obsahuje velmi podrobný výčet jednotlivých činností pojištěných pro případ pracovního úrazu. Zároveň slouží jako právní předpis obsahující výčet nemocí z povolání.⁴⁰ Nemoc italská doktrína obecně definuje jako každou změnu zdravotního stavu zaměstnance po fyzické i psychické stránce, která vyvolává jeho úplnou nebo částečnou neschopnost odpovídajícím způsobem vykonávat pracovní činnost a která vyžaduje zdravotní péči, včetně péče lázeňské.⁴¹

Ohledně nemocí z povolání pak italský právní řád umožňuje, podobně jako právní řád rakouský, uznat za nemoc z povolání také diagnózy, které nejsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání, pokud je prokázáno, že vznikly v důsledku výkonu práce. Tuto možnost přineslo do italského pracovního práva ustanovení čl. 10 odst. 4 legislativního dekretu z 23. února 2000, č. 38. Příkladem může být poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo v důsledku mobbingu, který můžeme vymezit jako zlomyslnosti, šikanování či psychický teror mezi zaměstnanci.

Posuzování zdravotního stavu zaměstnance pro pracovněprávní účely upravuje zejména legislativní dekret o ochraně zdraví a bezpečnosti. Zdravotní stav zaměstnanců posuzují v Itálii lékaři v oboru odpovídajícím danému případu, kteří jsou označováni jako pověřeni lékaři (*medico competente*). Pojem pověřených lékařů je vymezen ustanovením čl. 2 odst. 1 písm. h) legislativního dekretu o ochraně zdraví a bezpečnosti. Zásady jejich činnosti vychází z ustanovení čl. 38 a násl. uvedeného legislativního dekretu. Pověření lékaři jsou k výkonu své činnosti pověřeni zaměstnavatelem a tuto činnost vykonávají nezávisle na zaměstnavateli i zaměstnanci a na svou vlastní odpovědnost.

³⁹[<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-open-data-2017.html>] [cit. 25.02.2018].

⁴⁰Podle statistických údajů vztahujících se k roku 2017 se nemoci z povolání v Itálii nejčastěji vyskytují u pracovníků v zemědělství. Evidováno bylo celkem 58 129 případů nemocí z povolání, přičemž nejčastějšími diagnózami jsou muskuloskeletární onemocnění a poškození pojivových tkání (šlachy a vazy). Údaje vychází ze sdělení Národního institutu pro pojištění pro případ pracovního úrazu [<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-open-data-2017.html>] [cit. 25. 02. 2018].

⁴¹Srov. např. DEL GIUDICE, IZZO, SOLOMBRINO op. cit. 2017, s. 269.

Závěry, které jsou lékaři v lékařských posudcích v Itálii oprávněni a zároveň povinni učinit, jsou následující:

- způsobilost k výkonu práce,
- částečná nezpůsobilost k výkonu práce: dočasná nebo trvalá, s odpovídajícími omezeními nebo příkazy,
- dočasná nezpůsobilost k výkonu práce,
- trvalá nezpůsobilost k výkonu práce.

Případný závěr o dočasné nezpůsobilosti k výkonu práce musí obsahovat zároveň časové ohraničení takové nezpůsobilosti. Konstatování způsobilosti k výkonu práce se vždy vztahuje k určitému druhu práce.

Absence způsobené nemocí přičitatelnou zaměstnavateli, tj. nemoci zapříčiněné porušením povinnosti zajistit bezpečnost na pracovišti ze strany zaměstnavatele, popř. ale také nemoci vyvstalé v důsledku zapojení zaměstnance do úkolů, které neodpovídají jeho způsobilosti, se do ochranné doby nezapočítávají.⁴² Důkazní břemeno týkající se nevyhovujících pracovních podmínek nebo nepřiměřené povahy pracovních úkolů uložených zaměstnavatelem však nese vždy zaměstnanec.

S ohledem na výše uvedené lze shrnout, že z hlediska zaměstnance je přínosné povinné převedení na jiný druh práce v případě zjištění nezpůsobilosti k výkonu práce dosavadní. Velmi obecnou a kusou formulaci výpovědních důvodů však nepovažují za vhodnou, stejně jako skutečnost, že písemná forma výpovědi je povinná pouze v případě výpovědi dané zaměstnavatelem.

⁴²K otázce ochrany před výpovědí v případě nemocí z povolání srov. DI STASI, Antonio. Diritto del lavoro e della previdenza sociale. Manuale breve. Tutto il programma d'esame con domande e risposte commentate. Giuffrè Editore, 2011, s. 121. Z judikatury srov. rozhodnutí Nejvyššího kasačního soudu spis. zn. Cass. n. 27105/2006 nebo spis. zn. Cass. n. 1333/2007, která uzavírají, že doba, po kterou trvá nemoc zaměstnance vzniklá v důsledku skutečností přičitatelných zaměstnavateli nemůže zakládat překročení ochranné doby.

2 Okamžité zrušení pracovního poměru, jemu obdobné instituty zahraničních právních řádů a další způsoby okamžitého zániku pracovního poměru

2.1 Česká republika

Okamžitým zrušením pracovního poměru rozumí česká doktrína jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku.⁴³ Jak se podává z dikce ustanovení § 55 zákoníku práce, jedná se o institut, který slouží k řešení mimořádných, potažmo neúnosných situací.

Z hlediska zdravotního stavu a zdravotní způsobilosti zaměstnance je pak relevantní ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, které zakládá zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu v době 15 dnů ode dne předložení posudku neumožnil výkon vhodné práce. Posudek musí být vydán buď poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nebo správním orgánem, který lékařský posudek přezkoumává.

Z ustanovení § 56 odst. 2 ve spojení s ustanovením § 67 odst. 3 zákoníku práce pak plyne, že zaměstnanci v takovém případě náleží náhrada mzdy nebo platu poskytnutá zaměstnavatelem, a to ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající výpovědní době. Pro výpočet průměrného výdělku je pak směrodatný průměrný měsíční výdělek, stejně jako v případě výpočtu odstupného.

Předpokladem skončení pracovního poměru je podle dikce ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) lékařský posudek konstatující nemožnost výkonu dosavadního druhu práce bez vážného ohrožení zdraví. Nejedná se o předpoklad procesněprávní, nýbrž hmotněprávní, který představuje právní skutečnost (tzv. faktický úkon). Zároveň však představuje také projev vůle, z čehož vyplývá, že se pro jeho objasnění uplatní předepsaný pro výklad projevu vůle v rámci právního jednání.⁴⁴

⁴³Srov. např. BĚLINA, Miroslav in Bělina, Miroslav, Pichrt, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 200.

⁴⁴Srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2972/2008 nebo ze dne 14. 11. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1922/2010, a ve vzájemné souvztažnosti také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 11. 2012 spis. zn. 21 Cdo 4142/2011.

Ostatní případy okamžitého zrušení pracovního poměru se vztahují k případům porušení povinnosti vztahující se k výkonu práce ze strany zaměstnance zvlášť hrubým způsobem, spáchání úmyslného trestného činu zaměstnancem, nevyplacení mzdy nebo platu zaměstnavatelem, popř. ke zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance jeho zákonným zástupcem. K podrobnostem srov. ustanovení 55 a násl. zákoníku práce.

Podle judikatury Nejvyššího soudu pak není v žádném případě přípustné kvalifikovat jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (totiž jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) situaci, kdy zaměstnanec odmítne výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, protože k ní není zdravotně způsobilý.⁴⁵ Nad rámec uvedeného lze podotknout, že zaměstnavateli ostatně z ustanovení § 103 odst. 2 písm. a) zákoníku práce vyplývá povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec konal práce, jejichž náročnost by neodpovídala schopnostem zaměstnance a jeho zdravotní způsobilosti.

Vedle okamžitého zrušení je také možné, aby pracovní poměr skončil zrušením ve zkušební době, tuto možnost upravuje ustanovení § 66 zákoníku práce. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance učinit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Není však možné k němu přikročit v průběhu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

Vhodné je poskytnout také krátký výklad týkající se skončení pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnance nebo zaměstnavatele. V případě smrti zaměstnance pracovní poměr zaniká, neboť je zaměstnanec povinen konat práci osobně. V případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání náleží určité nároky pozůstalým po zaměstnanci, které stanoví a blíže upravují zejména ustanovení § 271g a násl. zákoníku práce. Zahrnují náhradu léčebných výloh (které jsou konkrétně vymezeny jako *účelně vynaložené náklady spojené s léčením*) a náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem. Dále připadá v úvahu náhrada nákladů na výživu pozůstalých, a to těch, kterým výživu zemřelý zaměstnanec *poskytoval nebo byl povinen poskytovat*. Jednorázové odškodnění pozůstalých stanovených zákoníkem práce v současnosti činí 240 000 Kč. *Dědicům* zaměstnance náleží náhrada věcné škody. V posledně uvedeném případě platí omezení stanovené v ustanovení § 265 odst. 3, podle kterého není zaměstnavatel povinen hradit škodu na dopravním prostředku,

⁴⁵Rozsudek Nejvyššího soudu z 26. 5. 2015 spis. zn. 21 Cdo 1424/2014.

nářadí, zařízeních a dalších předmětech zaměstnance použitých při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, aniž by k němu zaměstnavatel poskytl souhlas.

Smrtí zaměstnavatele dle ustanovení § 342 zákoníku práce pracovní poměr taktéž zaniká, v úvahu však připadá výjimka, kterou představuje případné pokračování v živnosti, popř. v poskytování služeb ve smyslu zákona o zdravotních službách. Lhůta k navázání na výkon živnosti činí tři měsíce ode dne smrti zaměstnavatele, v případě jejího marného uplynutí pracovněprávní vztah zaniká.

2.2 Rakousko

Jak napovídá název kapitoly, na rozdíl od českého pracovního práva nenajdeme ve všech právních řádech jednotný výraz označující okamžité zrušení pracovního poměru, a to jak pro případ zrušení ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Institut, který může být považován za obdobu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v českém právním řádu, je v rámci rakouského pracovního práva označován jako propuštění (*Entlassung*). Stejně jako v českém právu zaniká pracovní poměr na základě propuštění bezprostředně, tj. bez toho, že by musela uplynout určitá doba. Jednotlivé důvody zakládající oprávnění k propuštění jsou stanoveny zvlášť pro každou skupinu zaměstnanců, tj. administrativních a manuálních pracovníků. Pro označení práva zaměstnance ukončit pracovní poměr bez výpovědní doby je pak nejpriléhavější výraz předčasné odstoupení z pracovního poměru (*vorzeitiger Austritt*).

V souvislosti se zdravotním stavem zaměstnance se pak typicky jedná právě o nezpůsobilost k výkonu práce. Právo propustit zaměstnance v tomto případě vyplývá pro případ administrativních pracovníků z ustanovení § 27 odst. 2 AngG, v případě manuálních pracovníků pak z ustanovení § 82a GewO. Uvedené ustanovení AngG je formulováno obecněji („*Za důležitý důvod, který zaměstnavatele opravňuje k předčasnému propuštění je považován především stav, ...kdy zaměstnanec není schopen poskytnout smluvené služby nebo služby odpovídající okolnostem.*“), zatímco předmětné ustanovení GewO zakládá právo k propuštění zaměstnance v případě, kdy se zaměstnanec vlastní vinou stane nezpůsobilým k výkonu práce, a dále v případě, kdy trpí nakažlivou nemocí. Bližší výklad vyžaduje především ustanovení GewO.

Z hlediska naplnění předpokladu zdravotní nezpůsobilosti není rozhodné, jakým způsobem je zdraví zaměstnance narušeno. Směrodatná není ani případná přičitatelnost, resp. zavinění ve vztahu k nastalému zdravotnímu stavu.⁴⁶ Nemusí se tak jednat pouze o zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce ve fyzickém smyslu, může jít taktéž o nezpůsobilost psychickou, popřípadě může vyvstat nezpůsobilost, která není vůbec spojená se zdravotním stavem (či ohrožením zdravotního stavu) zaměstnance, ale je důsledkem právních překážek k výkonu daného zaměstnání. Judikatura např. připustila jako důvod k odstoupení zaměstnance psychické obtíže, které v konkrétním případě u zaměstnankyně vyvolaly výtky a

⁴⁶Srov. SCHRANK, F., op. cit 2003, s. 279.

urážky ze strany jednatele společnosti přetrvávající po delší dobu.⁴⁷ Kromě toho judikatura taktéž připouští možnost zaměstnance předčasně ukončit pracovní poměr z důvodu ohrožení zdraví v případě pokračujícího výkonu práce.⁴⁸ Toto právo zaměstnanci však nevzniká v případě, že zaměstnavatel mu bezodkladně nabídne jiné pracovní místo odpovídající jeho zdravotní způsobilosti.

Tuto možnost zaměstnanec má i v případě nepatrného, ale pokračujícího zhoršování se zdravotního stavu v případě dalšího výkonu dosavadní práce, jak se podává např. z rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 23. 9. 1975 spis. zn. 4 Ob 41/75 nebo ze dne 19. 12. 2001 spis. zn. 9 ObA 297/01v. Nepostačuje však pouhá samotná obava zaměstnance, že by k poškození zdraví mohlo v budoucnosti potencionálně dojít.⁴⁹

Zdravotní nezpůsobilost nebo ohrožení zdraví při pokračujícím výkonu dosavadní práce jako důvod odstoupení zaměstnance z pracovního poměru je zaměstnanec povinen doložit lékařským potvrzením. Zaměstnavatel však není oprávněn vyžadovat potvrzení od konkrétního lékaře.

Z judikatury Nejvyššího soudního a kasačního dvora (srov. usnesení spis. zn. 8 ObA 88/10i) pak dále vyplývá, že právo zaměstnance vystoupit z pracovního poměru nezakládá pouhá přechodná pracovní nezpůsobilost zapříčiněná nemocí. Zda jsou naplněny důvody zakládající právo zaměstnance vystoupit z pracovního poměru, je pak nutné vyhodnocovat vždy na základě konkrétních skutečností v jednotlivých případech (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 16. 12. 1992 spis. zn. 9 ObA 300/92).

Jedním z dalších případů spojených se zdravotním stavem zaměstnance, kdy se je zaměstnavatel oprávněn uchýlit se k propuštění zaměstnance, je porušení povinností spojených s režimem pracovní neschopnosti. Jeho oprávněnost je však vázána na komplexním vyhodnocení více skutečností – zhodnocení zdravotního stavu zaměstnance, léčebných pokynů udělených lékařem a zároveň subjektivního prvku spočívajícího v tom, zda je chování v rozporu s léčebným režimem možné zaměstnanci skutečně vytýkat. Zároveň není podstatné, zda chování zaměstnance vede k prodloužení léčby, rozhodným je v tomto ohledu fakt, zda byl průběh nemoci negativně ovlivněn.

⁴⁷Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 10. 5. 1989 spis. zn. 9 ObA 71/89.

⁴⁸Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 25. 1. 1988 spis. zn. 9 ObA 307/88.

⁴⁹NEUMANN, BAMBERGER op. cit. 2016, s. 146.

V zásadě se tak jedná o obdobný skutkový stav jako v případě ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce České republiky. Oproti němu však v Rakousku byla zvolena varianta přísnějšího postihu a zároveň byla judikaturou dovozena pravidla pro možnost jeho aplikace, která jsou dle mého názoru poněkud konkrétnější.

Uvedený důvod propuštění má zákonnou oporu v ustanovení § 27 odst. 1 AngG, který je formulován poměrně obecným způsobem jako narušení důvěry zaměstnance vůči zaměstnanci, které pochopitelně musí dosahovat určité intenzity. V režimu GewO se pak jedná o ustanovení § 82 písm. f).

Jako příklad vyhodnocení chování zaměstnance a jeho důsledků pro řádný průběh léčby lze uvést skutkový děj analyzovaný v rámci rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 24. 2. 2000 spis. zn. 8 ObA 12/00y. V uvedeném případě zaměstnankyně onemocněla chřipkou, přičemž neměla povolené vycházky. Během druhého dne své pracovní neschopnosti se vydala na nákupy do výprodejů. Zaměstnavatel s ní následně rozvázal pracovní poměr na základě ustanovení § 82 písm. f) GewO. Zaměstnankyně rozvázání pracovního poměru rozporovala a po neúspěchu se odvolala. Odvolací soud shledal její propuštění jako neoprávněné – ačkoliv konstatoval porušení povinností z její strany, neshledal ve využití možnosti výprodejů dostatečnou závažnost porušení léčebného režimu. Zaměstnavatelovo dovolání však bylo úspěšné, neboť Nejvyšší soudní a kasační dvůr shledal rozvázání pracovního poměru propuštěním za daných okolností za oprávněné vzhledem k tomu, že zaměstnankyně učiněnými nákupy nesledovala uspokojení nezbytných životních potřeb a lékařský zákaz vycházet byl zcela jednoznačný a významný z hlediska obnovení její pracovní schopnosti v nejkratším možném časovém intervalu. Nutné je však podotknout, že před uvedenou událostí se zaměstnankyně dopouštěla porušení pracovních povinností ve formě pozdních příchodů a ne zcela přívětivého chování vůči zákazníkům zaměstnavatele, zaměstnavatel ji však nikdy formálně neupozornil na možné právní následky, učinil touze několik letných poznámek. Nad rámec uvedeného je třeba zdůraznit jeden zásadní rozdíl týkající se režimu dočasně práce neschopného zaměstnance: zatímco dočasně práce neschopný zaměstnanec v České republice je zásadně povinen zdržovat se v místě pobytu, v Rakousku tomu tak není, přestože je tento závěr často nesprávně dovozován a publikován.⁵⁰ Je otázkou, zda by ve skutkově obdobném případě české soudy shledaly výpověď pro porušení povinností dočasně práce neschopného pojištěnce jako oprávněnou. Zastávám názor,

⁵⁰Srov. NEUMANN, BAMBERGER op. cit., 2016, s. 111.

že chování zaměstnankyně je natolik nezodpovědné, že zaměstnavatelův zájem na rozvázání pracovního poměru s danou zaměstnankyní je obhajitelný, přičemž podle mého názoru neobstojí ani argument, že výše uvedené chování zaměstnankyně nestojí ve vzájemné souvislosti se samotným výkonem práce.

Bez dalšího zaniká pracovní poměr i v případě smrti zaměstnance, neboť obdobně jako v české doktríně jsou povinnosti spojené s pracovním poměrem považovány za povinnosti ryze osobního charakteru. Nezanikají však tzv. otevřené nároky (*offene Ansprüche*), které mohou pozůstalí proti zaměstnavateli vymáhat. Plnění, na která mají nárok, zahrnují např. také mzda za přesčas nebo náhrada za dovolenou (srov. ustanovení § 10 odst. 5 zákona ze 7. července 1976 týkajícího se sjednocení práva na dovolenou a zavedení volna k opečovávání BGBl 1976/390). Obýval-li zaměstnanec služební byt, jsou pozůstalí povinni jej v důsledku zániku pracovního poměru smrtí zaměstnance vyklidit.

V některých případech skončení pracovního poměru jsou rakouští zaměstnavatelé povinni odvést příslušné Oblastní zdravotní pojišťovně (*Gebietskrankenkasse*) plnění označované jako příspěvek při ukončení pracovního poměru (*Auflösungsabgabe*). Ta ho následně převádí Službě pracovního trhu (*Arbeitsmarktservice*), která plní úlohu úřadu práce. Tato povinnost vzniká mj. právě v některých případech okamžitého skončení pracovního poměru, konkrétně v případě odstoupení zaměstnance ze zdravotních důvodů, dále pokud při skončení pracovního poměru zaměstnanci svědčí nárok na invalidní důchod nebo na důchod z důvodu pracovní nezpůsobilosti, ale také v případě smrti zaměstnance. Výše příspěvku nezohledňuje výši výdělku, věk zaměstnance ani délku trvání pracovního poměru a je vyhodnocována pro každý rok; pro rok 2018 činí 128 EUR. Uvedená povinnost však s velkou pravděpodobností od roku 2020 odpadne.

2.3 Itálie

Další institut obdobný okamžitého zrušení pracovního poměru v italském právním řádu představuje tzv. *recesso ad nutum*. Jedná se (podobně jako v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ve smyslu českého zákoníku práce) o výjimečný institut; to se projevuje zejména tím, že zaměstnavatel je k němu oprávněn přistoupit pouze u vybraných kategorií zaměstnanců.

Konkrétně připadá v úvahu u vedoucích zaměstnanců, u zaměstnanců ve zkušební době (po dobu 6 měsíců od vzniku pracovního poměru v souladu s ustanovením čl. 10 zákona o pravidlech individuálních výpovědí a ustanovením čl. 2096 občanského zákoníku), u zaměstnanců starších 60 let, kteří splnili podmínky vzniku nároku na starobní důchod (za určitých dalších podmínek), u profesionálních sportovců (ve smyslu zákona upravujícího vztahy mezi asociacemi a profesionálními sportovci z 23. března 1981, č. 91, který vylučuje předmětné články obecnější úpravy obsažené v zákoně o pravidlech individuálních výpovědí) a u pomocníků a pomocnic v domácnosti ve smyslu zákona z 2. dubna 1958 na ochranu pracovního poměru pomocníků v domácnosti, č. 339.

V kontrastu s tím, že takové zrušení pracovního poměru je možné pouze u uvedených kategorií zaměstnanců, může zaměstnavatel ke zrušení přistoupit bez udání důvodu. V zásadě se jedná oblast představující reziduum původní koncepce italského pracovního práva, ve které nenachází uplatnění ochranná ustanovení. Zdravotní indispozice zaměstnance pak v rámci uvedených kategorií zaměstnanců mohou sehrát významnou roli a představovat výraznou motivaci zaměstnavatele k ukončení pracovněprávního vztahu s profesionálním sportovcem.

Vedle toho však existuje možnost skončení pracovního poměru bez výpovědní doby v případě, kdy se zaměstnavatel dopustil závažného škodlivého jednání vůči zaměstnanci, nebo kdy se naopak zaměstnanec dopustil takového jednání vůči zaměstnavateli, čímž byla narušena důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (*licenziamento per giusta causa a dimissione per giusta causa*). Rozhodnutí o takovém skončení pracovního poměru musí být učiněno na základě důkladného zhodnocení všech významných aspektů v kontextu ke konkrétnímu pracovnímu poměru. Základním zákonným ustanovením vztahujícím se na tento způsob rozvázání pracovního poměru je čl. 2119 občanského zákoníku. Ten stanoví, že každá ze stran pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, nebo neurčitou může ukončit

pracovní poměr bez předchozího oznámení (bez výpovědní doby), je-li naplněn spravedlivý důvod označovaný v tomto případě jako *giusta causa*, který brání pokračování pracovněprávního vztahu, ať už trvale, nebo dočasně. Podobně jako nese zaměstnavatel v případě výpovědi důkazní břemeno týkající se naplnění spravedlivého objektivního důvodu výpovědi (*giustificato motivo oggettivo*), i v případě skončení pracovního poměru bez výpovědní doby pro spravedlivý důvod (*giusta causa*) leží důkazní břemeno týkající se takového důvodu na straně zaměstnavatele (srov. čl. 5 zákona o pravidlech individuálních výpovědí).

Jedním z takových případů je i skončení pracovního poměru v případě přirovnatelném ke skutkovému stavu obsaženém v ustanovení § 52 písm. h) ve spojení s ustanovením § 301a zákoníku práce, které je možné i dle italského právního řádu. Jedná se o tzv. *licenziamentodisciplinare*. I tento pojem je terminologicky velmi problematický, protože doslovně by měl být přeložen jako disciplinární výpověď. Skončení pracovního poměru v tomto případě však nastává bez nutnosti uplynutí výpovědní doby.

Závažná porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance spojená s možností okamžitého zániku pracovního poměru jsou obvykle stanovena kolektivními smlouvami. Jedná se mj. o výkon práce v zájmu třetích osob v době nemoci. Možnost takového skončení pracovního poměru potvrzuje judikatura Nejvyššího kasačního soudu, např. rozhodnutí ze dne 26. 9. 2012, č. 16375. Ačkoliv v italském právním řádu není obecně zakotven zákaz výkonu práce pro třetí osoby během absence v zaměstnání způsobené nemocí nebo úrazem, dovodil Nejvyšší kasační soud právo zaměstnavatele dát v takovém případě zaměstnanci výpověď, pokud činnost vykonávaná ve prospěch třetí osob naplní jeden z následujících skutkových stavů.

Prvním z nich je situace, kdy práce konané zaměstnancem v zájmu třetí osoby postačují k tomu, aby vyvolaly předpoklad, že zdravotní stav zaměstnance neodůvodňuje absenci zaměstnance, jinými slovy situace, kdy se jedná o simulaci zdravotních obtíží. Druhý skutkový stav je založen na povaze činnosti, kterou zaměstnanec v době absence vykonává. Je-li vykonávaná činnost takové povahy, že negativně ovlivňuje průběh léčby nebo oddaluje návrat zaměstnance do zaměstnání.⁵¹ Důkazní břemeno týkající se možného dopadu vykonávaných činností projevujících se prodloužením nebo ztížením procesu uzdravení leží

⁵¹Srov. rozsudek Nejvyššího kasačního soudu spis. zn. 14046/2005.

na straně zaměstnavatele.⁵² Postačující je i skutečnost, že taková činnost léčbu může potencionálně negativně ovlivnit nebo návrat zaměstnance potencionálně oddálit.

Dalším případem, kdy je možné takto ukončit pracovní poměr, je situace, kdy lékařská kontrola provedená u práce neschopného zaměstnance ukáže, že zaměstnanec se v práci neschopném stavu nenachází a ten posléze odmítne nástup do práce.

Skončení pracovního poměru uvedeným způsobem připadá v úvahu také v případě, kdy zaměstnanec užívá omamné a psychotropní látky⁵³ (takovou skutečnost můžeme zároveň považovat za zdravotní indikaci), což vede k narušení vzájemného vztahu mezi ním a zaměstnavatelem. Poněkud překvapivě pak na jednu stranu působí, že italský zákonodárce v kontrastu s možností okamžitého skončení pracovního poměru pro užívání omamných a psychotropních látek zároveň poskytuje ochrannou dobu na takových látkách závislým zaměstnancům, kteří podstupují odvykací léčebný program. Pokud však na druhou stranu zhodnotíme tyto dvě skutečnosti ve vzájemné souvislosti, ukazuje se, že se může jednat o velmi vhodné řešení, které může motivovat zaměstnance k podstoupení odvykací léčby, a v případě, že toto zaměstnanec odmítá a po zaměstnavateli nelze požadovat, aby nadále takového zaměstnance zaměstnával, je zaměstnavateli poskytnuta možnost efektivního řešení nastalé situace, aniž by musel čekat na uplynutí výpovědní doby.

Podobně jako v České republice zaniká v Itálii pracovní poměr bez dalšího v případě smrti zaměstnance.⁵⁴ Pro případ smrti zaměstnavatele jsou stanoveny určité výjimky, kdy pracovní poměr může trvat dále. Tak tomu bude zejména v případě samostatných podnikatelů, kdy pracovněprávní vztahy pokračují s jejich dědici či odkazovníky. Uvedené je však předmětem diskuze mezi italskou odbornou veřejností. Podle části představitelů doktríny by měl pracovní poměr zanikat bez dalšího v případech, kdy v pracovním poměru vystupoval do popředí konkrétní osobní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, proti čemuž vystupují představitelé moderní nauky (např. Mazziotti) zastávající názor, že tyto případy je třeba vždy vyhodnocovat individuálně.

⁵²Srov. rozsudek Nejvyššího kasačního soudu z 21. 01. 2014 spis. zn. Cass. 28-02-2014, n. 4869.

⁵³Srov. TREU, T.: *Labour Law in Italy*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2016, s. 126.

⁵⁴I přes zohlednění přibližně šestkrát vyššího počtu obyvatel ve srovnání s Českou republikou je alarmující počet smrtelných pracovních úrazů v Itálii, těch Národní institut pro pojištění pro případ pracovního úrazu v průběhu roku 2017 zaevidoval 1029. [<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-open-data-2017.html>] [cit. 20.10.2018].

S ohledem na výše uvedené můžeme uzavřít, že podobně jako v případě skončení pracovního poměru výpovědí je důvod pro skončení pracovního poměru bez výpovědní doby v zákonné úpravě formulován pouze velmi obecně, což nepřispívá k jistotě trvání pracovního poměru z pohledu zaměstnance a z hlediska zaměstnance pak může být těžké posoudit, zda jím zvolené řešení určitých situací může či nemůže být úspěšně rozporováno.

3 Rozvázání pracovního poměru dohodou na základě zdravotního stavu

3.1 Česká republika

Možnost rozvázání pracovní poměr dohodou upravuje ustanovení § 49 zákoníku práce. Pracovní poměr v tomto případě končí sjednaným dnem.⁵⁵ Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru je stanovena nutnost písemné formy (pod sankcí její neplatnosti), přičemž každá ze stran musí obdržet jedno vyhotovení. Přípustná je však dodatečná konvalidace nedostatku formy.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje způsob rozvázání pracovního poměru, který je preferovaný, protože představuje dvojstranné právní jednání.

Ohledně uvedení důvodů v dohodě o rozvázání pracovního poměru se z příslušného zákonného ustanovení žádný závěr nepodává. Soudobá komentářová literatura tak uzavírá, že odůvodnění nepředstavuje náležitost dohody o rozvázání pracovního poměru.⁵⁶ Její součástí tak důvod tvoří, pokud se na tom dohodl zaměstnanec se zaměstnavatelem, předpokladem je tak i skutečnost, že se dohodli na tom, o jaké důvody rozvázání pracovního poměru zaměstnanec jde. Dřívější znění zákoníku práce (účinné do 31. 12. 2011) však stanovilo něco jiného: pakliže zaměstnanec vyžadoval uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru do dohody, musel v ní být tento důvod obsažen.

Typicky uváděným důvodem, pro který by měla dohoda o rozvázání pracovního poměru zahrnovat i důvody jeho rozvázání, je případné právo zaměstnance na odstupné ve smyslu ustanovení § 67 zákoníku práce. Právo na odstupné náleží zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, tj. skončení pracovního poměru pro nezpůsobilost k výkonu dosavadní práce pro nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo pro úraz z povolání. Vedle uzavření dohody z uvedených důvodů náleží zaměstnanci právo na odstupné také při zániku pracovního poměru dohodou s uvedením organizačních důvodů.

Podmínky práva na odstupné jsou však posuzovány materiálně, tzn. že rozhodné je, z jakého skutečného důvodu byl pracovní poměr rozvázán, pokud byl rozvázán z uvedených důvodů,

⁵⁵Den, kterým má pracovní den skončit, může být sjednán např. jako doba skončení neschopnosti výkonu práce zaměstnancem. Musí být ale určen takovým způsobem, aby nevznikla pochybnost. Srov. doposud citované rozhodnutí spis. zn. NS SSR 3 Cz 25/72).

⁵⁶Srov. např. DRÁPAL, L. in BĚLINA op. cit. 2015, s. 294–295.

právo na odstupné zaměstnanci vznikne, i když tento důvod nebude výslovně uveden v textu dohody o rozvázání pracovního poměru. Problematická bude však případná následná procesní pozice zaměstnance z hlediska dokazování.

Vznik práva na odstupné však není jediným případem, kdy může mít uvedení, či neuvedení důvodů praktický význam, dále se jedná o případné určení nebo úpravu výše výživného, je-li zaměstnanec povinen plnit výživné.⁵⁷

Právo na odstupné zaměstnanci vzniká v případě skončení pracovního poměru dohodou z důvodu spočívajícího ve zdravotním stavu zaměstnance uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce (viz výše). Podobně jako v případě výpovědi dané zaměstnancem hraje neuvedení vážného důvodu svoji roli také v otázkách sociálního zabezpečení. Konkrétně dochází ke snížení podpory v nezaměstnanosti na úroveň 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Ohledně případů, kdy lékařský posudek neobsahuje dostatečnou specifikaci příčin vzniku zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance lze uvést rozsudek Nejvyššího soudu, podle kterého v případě, kdy byl pracovní poměr zaměstnankyně na pozici dělnice ve výrobě rozvázán na základě dohody po vydání lékařského posudku konstatujícího dlouhou nezpůsobilost k výkonu práce bez určení příčin, které k této nezpůsobilosti vedly, Nejvyšší soud dovedl, že z neuvedení této příčiny nelze bez dalšího uzavřít, že důvod nezpůsobilosti zaměstnance spočívá v tzv. obecných příčinách, naopak je nutno se v takovém případě zabývat skutečnými příčinami nezpůsobilosti (neuvedenými v lékařském posudku), tedy zda je příčinou tzv. obecné onemocnění, pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání.⁵⁸

V kapitole věnované skončení pracovního poměru výpovědí uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 11. 2016 spis. zn. 21 Cdo 1276/2016 navíc řeší otázku odstupného v případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci a pracovní poměr následně zanikne dohodou o rozvázání pracovního poměru. Nejvyšší soud zde došel k závěru, že v takovém případě je z hlediska práva zaměstnance na odstupné podstatné, zda došlo k platnému převedení, ale vedle toho také, zda má zaměstnanec u zaměstnavatele další pracovní uplatnění, se kterým souhlasí a které považuje za odpovídající zdroj své výdělečné činnosti a nikoliv naopak zdroj újmy na svých právech.

⁵⁷Srov. stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.10.2016 sp. zn. Cpjn 204/2012.

⁵⁸Rozsudek Nejvyššího soudu z 18. 01. 2013 spis. zn. 21 Cdo 492/2012. Obdobně také např. rozsudek Nejvyššího soudu z 11. 06. 2015 spis. zn. 21 Cdo 2866/2014.

3.2 Rakousko

Obdobně jako v České republice znamená rozvázání pracovního poměru dohodou rozvázání na základě dvoustranného projevu vůle, v důsledku čehož není zásadně vázáno na žádná omezení týkající se lhůt či výpovědní doby. Pro rozvázání pracovního poměru dohodou je v Rakousku používáno označení *einvernehmliche Auflösung*. Podobně nevyžaduje rozvázání pracovního poměru na základě dohody až na výjimky ani žádné náležitosti týkající se formy právního jednání, a tak může být učiněno také ústní formou.⁵⁹ Vzhledem k tomu, jak významný zásah do života zaměstnance představuje skončení pracovního poměru, a k tomu, že v případě sporu může být zaměstnavateli uložena povinnost uhradit poměrně vysoké částky, měla by podle mého názoru být stanovena povinnost písemné formy pro všechna právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, a to v zájmu obou stran pracovněprávních vztahů. Rozvázání pracovního poměru dohodou je podle rakouského právního řádu přípustné také v období nemoci zaměstnance.

Jisté omezení vztahující se na zdravotní stav zaměstnance se týká těhotných zaměstnankyň. Pokud se zaměstnankyně nachází v nejistotě týkající se stavu těhotenství a bez zbytečného odkladu oznámí skutečnost, že je těhotná, zaměstnavateli (a předá také lékařské potvrzení), nastává neplatnost učiněného rozvázání pracovního poměru dohodou. Pracovní poměr se následně prodlužuje až do doby zákazu výkonu práce vztahujícího se na těhotné zaměstnankyně.⁶⁰ S takovým omezením se v českém pracovním právu nesetkáváme, naopak lze poukázat na dodnes citované rozhodnutí spis. zn. NS SSR 7 Cz 28/84. Podle něj těhotenství nepředstavuje důvod neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, a to ani za výše uvedené situace, kdy zaměstnankyně o těhotenství nevěděla. Stejně tak podle tohoto rozhodnutí není směrodatná skutečnost, že se jedná o osamělou zaměstnankyni.

⁵⁹Požadavky na formu dohody nejsou kladeny ani v případě zdravotně postižených zaměstnanců, kteří v rámci právní úpravy výpovědi představují skupinu, které je poskytována vyšší ochrana. Srov. NEUMANN, BAMBERGER op. cit. 2016, s. 155.

⁶⁰8 ObA 76/06 v.

3.3 Itálie

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je převážnou částí italské doktríny přípustná, vychází se však z teorie a právní úpravy vztahující se obecně na závazkové právo. Rozlišuje se dohoda o rozvázání pracovního poměru, do které jsou zahrnuty skutečnosti zakládající výpovědní důvod (*giustificato motivo*) a která zahrnuje ujednání týkající se okamžiku rozvázání pracovního poměru (*risoluzione consensuale* či *dimissione concordata*). Vedle toho může být pracovní poměr zaniknout na základě dohody, kterou strany neberou v potaz skutečnosti představující výpovědní důvody a kterou projevují vůli zrušit vzájemný pracovněprávní vztah prostřednictvím nové dohody. Tato možnost vychází z ustanovení čl. 1372 odst. 1 občanského zákoníku. Judikatura však nereflektuje rozdíl mezi uvedenými způsoby skončení pracovního poměru.⁶¹

Podobně jako v České republice je pro dohodu o skončení pracovního poměru vyžadována písemná forma, tato náležitost je však v převážné většině případů naplněna využitím elektronického formuláře.

Vzhledem k tomu, že dohoda o rozvázání pracovního poměru v praxi nepředstavuje výjimečně se vyskytující jev, jsem toho názoru, že by bylo vhodné, aby byla náležitě upravena na zákonné úrovni prostřednictvím přílehavějších a konkrétnějších norem, podobně jako v českém zákoníku práce.

⁶¹Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího kasačního soudu z 11. 12. 2001 spis. zn. Cass. n. 15628)

4 Odstupné

4.1 Česká republika

Odstupné je českou doktrínou definováno jako jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, které představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání.⁶² Výpověď daná zaměstnanci z důvodu, že nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání (nebo jejím ohrožením), či pro dosažení nejvyšší přípustné expozice zakládá právo zaměstnance na vyšší odstupné oproti ostatním výpovědním důvodům, a to nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného hrubého výdělku za měsíc bez ohledu na délku trvání pracovního poměru. Stejně právo zakládá rozvázání pracovního poměru dohodou z těchto důvodů.

Toto odstupné však zaměstnanci nenáleží, pokud se zaměstnavatel zcela zprostil povinnosti nahradit škodu či nemajetkovou újmu; a to prokázáním vzniku nemajetkové újmy nebo škody tím, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti⁶³ či zneužití jiných návykových látek zaměstnancem a zaměstnavatel nemohl škodě či nemajetkové újmě zabránit. Uvedené skutečnosti přitom musí představovat jedinou příčinu vedoucí ke vzniku úrazu nebo nemoci z povolání.⁶⁴ Účelem odstupného je umožnit zvládnutí nastalé sociální situace zaměstnance, který nezaviněně přišel o zaměstnání.

Naproti tomu při skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e), tj. z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti nezapříčiněné pracovním úrazem, nemocí z povolání (jejím ohrožením) či dosažením nejvyšší přípustné expozice, zaměstnanci právo na odstupné nevzniká, a to ani v nižší výši. Překlenutí takové sociální situace tak může být pro zaměstnance (poněkud překvapivě) náročnější než výše uvedený případ.

Vznik nároku na výplatu odstupného je pak navázán na samotný okamžik skončení pracovního poměru. V souladu s ustanovením § 67 odst. 4 zákoníku práce je pak samotná výplata odstupného možná ve třech různých termínech:

⁶²VYSOKAJOVÁ, Margerita in VYSOKAJOVÁ; KAHLE; RANDLOVÁ; HŮRKA; DOLEŽÍLEK F. op. cit. 2015, s. 162.

⁶³Opilost lze definovat jako stupeň alkoholického opojení, který znamená významnou zátěž duševních funkcí a celkové pohotovosti.

⁶⁴Srov. HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. Olomouc: ANAG, 2018, s. 231.

- v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru pro výplatu mzdy nebo platu⁶⁵,
- po dohodě v den skončení pracovního poměru,
- nebo (taktéž po dohodě) v jiném pozdějším termínu.

Žádná skutečnost nebrání tomu, aby bylo odstupné smluvně, tzn. kolektivní smlouvou nebo smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, upraveno jinak, avšak pouze ve prospěch zaměstnance, ať už tak, že zaměstnanci bude poskytnuto odstupné vyšší, nebo jeho poskytnutím i v jiných případech, které nejsou stanoveny zákonem.

⁶⁵Ustanovení § 141 odst. 1 a 3 pak stanoví splatnost mzdy nebo platu nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci právo na mzdu či plat vzniklo, přičemž vyplaceny mají být v termínu určeném v rámci uvedeného období.

4.2 Rakousko

Rakouský systém odstupného je oproti jeho českému protějšku výrazně odlišný, a to nejen ohledně výše a podmínek vzniku nároku na odstupné, ale především pak způsobem, kterým je vypláceno, potažmo také způsobem, jak s ním zaměstnanec nakládá. Rakouské právní předpisy a doktrína používají pro odstupné termín *Abfertigung*⁶⁶. Je na místě zmínit také výraznou změnu koncepce odstupného v Rakousku, pro kterou byl jako rozhodné datum zvolen den 31. 12. 2002 – všechny pracovní poměry, které vznikly po tomto datu, se řídí novou úpravou. Právním předpisem upravující odstupné je v současnosti zákon o zajištění pracovníků podniků a osob samostatně výdělečně činných BGG I 2002/100 (dále jen BMSVG). Funkcí odstupného je podobně jako ve smyslu českého zákoníku práce poskytnout zaměstnanci možnost překlenutí dobu bezprostředně navazující na ukončení stávajícího pracovního poměru.

Odstupné nemusí být zaměstnanci přímo vypláceno, může se v souladu s ustanovení § 17 BMSVG rozhodnout např. také pro jeho využití jako mimořádného příspěvku k penzijnímu připojištění nebo pro jeho převedení na svůj účet odstupného u nového zaměstnavatele.

Podmínky vzniku nároku na odstupné nejsou stanoveny tak konkrétně jako v českém zákoníku práce: zásadně vzniká při všech způsobech zániku pracovního poměru (vyjma výpovědi ze strany zaměstnance a oprávněného propuštění), pokud byly příspěvky do zajišťovací pokladny placeny po dobu alespoň tří let. Avšak výjimka v případě výpovědi ze strany zaměstnance se neuplatňuje ve všech případech. Nárok na odstupné v případě výpovědi dané zaměstnancem vzniká, pokud byl zaměstnanec k podání výpovědi veden důležitým důvodem, což je jednoznačně patrné také z textu výpovědi.⁶⁷

Případný nárok na odstupné náleží v případě smrti zaměstnance rovným dílem manželovi a dětem. Podmínkou však je, že rodina byla k okamžiku smrti zaměstnance příjemcem dávky přirovnatelnému k rodičovskému příspěvku známému z českého práva sociálního zabezpečení⁶⁸.

V souvislosti s ukončením pracovního poměru na základě výpovědi kvůli zdravotním důvodům pak lze poukázat např. na rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora spis.

⁶⁶V Německu je oproti tomu odstupné obvykle označováno jako *Abfindung*.

⁶⁷Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora spis. zn. 9 ObA 93/88 nebo spis. zn. 9 ObA 85/03w.

⁶⁸„Familienbeihilfe“.

zn. 8 ObA 87/15z, ze kterého se podává, že vznik nároku na odstupné je navázán na podmínku dlouhodobého ohrožení zdraví zaměstnance.

Z hlediska skončení pracovního poměru na základě skutečností týkajících se zdravotního stavu zaměstnance však považuji za důležitější vyložit starší systém odstupného, který ostatně může dodnes najít uplatnění v případě pracovních poměrů vzniklých nejpozději v roce 2002. V jeho režimu je základní podmínkou trvání pracovního poměru po dobu alespoň tří let, jádrem jeho právní úpravy jsou ustanovení § 23 a násl. AngG a ustanovení § 2 zákona z 23. února 1979, kterým se stanoví nároky na odstupné pro pracovníky, BGBl 1979/107 (ArbAbfG).

Výše odstupného je zde určena v šesti úrovních v závislosti na délce trvání pracovního poměru, přičemž se na rozdíl od české úpravy neodvíjí od průměrného měsíčního výdělku, ale závisí na výdělku náležejícím zaměstnanci za poslední měsíc pracovního poměru. Základní výše obnáší dva měsíční výdělky, po 5 letech trvání pracovního poměru se zvyšuje na tři a postupně dosahuje až výše dvanácti měsíčních výdělků v případě pracovních poměrů, které trvaly alespoň 25 let.

Případy, ve kterých odstupné podle starého systému zaměstnanci náleží, zahrnují výpověď ze strany zaměstnavatele, propuštění, které nelze přičítat zaměstnanci nebo ke kterému nebyl zaměstnavatel oprávněn, odstoupení zaměstnankyně z důvodu mateřství nebo odstoupení zaměstnance z důvodu otcovství aj. Případné odstupné v poloviční výši náleží také dědicům, vůči nimž měl zemřelý zaměstnanec zákonnou vyživovací povinnost.

Vedle toho vzniká nárok na odstupné také zaměstnanci, který ukončí pracovní poměr výpovědí v případě čerpání důchodu na základě pojistné události znamenající sníženou pracovní schopnost ve smyslu důchodového pojištění, nebo v případě zjištění pracovní neschopnosti nebo invalidity v předpokládané délce nejméně šesti měsíců nositelem pojištění (srov. ustanoven § 23a odst. 2 písm. a) a § 23a odst. 3 AngG).

4.3 Itálie

Odstupné (*trattamento di fine rapporto*; obvykle označováno zkratkou *TFR*) je v Itálii koncipováno velmi odlišně od České republiky. Konstantně je vykládáno jako plnění se sociální funkcí, jehož účelem je podobně jako v České republice a Rakousku překlenutí období po skončení pracovního poměru. Potud se jeho koncepce shoduje, odstupné v italském pojetí má v posledních letech ovšem plnit také jednu další úlohu, a sice představovat určité doplnění důchodu poskytovaného zaměstnanci z veřejných prostředků.⁶⁹

Základním pramenem jeho právní úpravy je ustanovení čl. 2120 občanského zákoníku. Jeho výše odpovídá souhrnu výdělků zaměstnance za každý jednotlivý rok trvání pracovního poměru, přičemž výdělek za každý rok je dělen číslem 13,5. Pro jeho výpočet se zohledňují i částky náležející zaměstnanci za předmětný rok, které byly případně vyplaceny v jiném kalendářním roce. Pro odstupné je stanovena promlčecí lhůta v délce pěti let ode dne zániku pracovního poměru ustanovením čl. 2948 odst. 5 občanského zákoníku.

Patrně největším rozdílem oproti české úpravě jsou však předpoklady pro vznik nároku zaměstnance na vyplacení odstupného. Uvedené ustanovení občanského zákoníku stanoví, že zaměstnanci odstupné náleží v každém případě ukončení pracovního poměru. To znamená, že zaměstnanci (poněkud překvapivě) odstupné náleží i v těch případech, kdy k ukončení pracovního poměru došlo v důsledku jím zaviněných skutečností.

Z pohledu situací, které mohou nastat v důsledku změny zdravotního stavu zaměstnance, je podstatné zmínit ustanovení čl. 2120 odst. 3 občanského zákoníku. V souladu s ním je doba, kterou zaměstnanec stráví mimo zaměstnání ve stavu pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz, případně v době šestinědělí nebo v době těhotenství, zohledňována. Do výše odstupného se tak promítne výdělek, který by za takovou dobu zaměstnanci za běžných okolností náležel.

Italské pracovní právo poskytuje zaměstnancům zvláštní možnost žádat část odstupného již během trvání pracovního poměru. Tato možnost je navázána na řadu konkrétních podmínek a výše odstupného, na kterou nárok vzniká, je taktéž omezená (maximálně 70 % částky, která by zaměstnanci náležela v případě ukončení pracovního poměru v době, kdy zaměstnanec požádá o poskytnutí částečného odstupného). Základní podmínkou pro využití této možnosti je dosažení alespoň osmi let trvání pracovního poměru. Žádat jej lze pouze jednou v průběhu celého pracovního poměru.

⁶⁹D'AGOSTINO, Cristina, RIVA, Severino. *Compendio di diritto del lavoro*. Napoli: Edizioni Giuridiche Simone, 2018, s. 253.

Stanoveny jsou také konkrétní účely, pro které může zaměstnanec částečné odstupné žádat. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec pořizuje první bydlení pro sebe nebo pro svoje děti, z hlediska této práce je však podstatný především další důvod, kterým je hrazení nákladů za terapii nebo za mimořádné zákroky uznané příslušnými orgány.⁷⁰ Jádrem úpravy čerpání částečného odstupného jsou ustanovení čl. 2120 odst. 6 a násl. občanského zákoníku.

Dále je upraveno odstupné v případě smrti zaměstnance, a to v ustanovení čl. 2122 občanského zákoníku. Okruh oprávněných subjektů je tvořen manželem, partnerem představujícím druhou stranu civilního svazku⁷¹, dětmi zaměstnance za předpokladu, že žily na jeho náklady a dále příbuznými do třetího stupně a osobami sešvagřenými do stupně druhého. Plnění představující odstupné v tomto případě je označováno jako *indennità mortis causa*.

⁷⁰Dalšími případy, kdy vzniká právo na částečné odstupné, je čerpání rodičovské dovolené nebo volna ke vzdělávání.

⁷¹Obdoba registrovaného partnerství podle českého právního řádu.

5 Zvláštní problematika

Vzhledem k tomu, že okruh společenských vztahů, na které působí daná právní norma, je vždy do jisté míry omezený, mohou specifické zdravotní komplikace (popř. komplikace spojené se správným vyhodnocením zaměstnancova zdravotního stavu) ve spojení s výkonem určitého povolání vyvolávat situace, které nejsou právním řádem řešeny, nebo je velice obtížné je subsumovat pod vymezené skutkové podstaty, přičemž možnosti jejich řešení v jednotlivých komparovaných zemích vykazují značné odchylky. V rámci této kapitoly se tak budu zabírat problematikou skončení pracovního poměru v souvislosti s některými pohlavními nemocemi, zdravotní způsobilostí řidičů z povolání a důsledků skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů pro sjednanou konkurenční doložku. Na rozdíl od předchozích kapitol práce není tato kapitola členěna na základě jednotlivých národních právních úprav.

5.1 Skončení pracovního poměru zaměstnance trpícího pohlavně přenosnou nemocí

Jedním z takových případů je tematika zaměstnání osob, u kterých byla diagnostikována nákaza virem HIV, která je značně problematická nejen z hlediska právního, ale také sociálního a hlavně psychického – zejména vzhledem k pravděpodobnosti, s jakou se dotčení jedinci mohou setkat s diskriminací v pracovněprávních vztazích pramenící z nepodložených obav spolupracovníků a zaměstnavatelů. Jako příkladnou lze v tomto ohledu označit úpravu, ke které se přiklonil italský zákonodárce. Ten přijal zvláštní zákonné ustanovení vztahující se na tuto problematiku. Jedná se o ustanovení čl. 5 odst. 5 zákona z 5. června 1990, stanovící program urgentních opatření pro prevenci AIDS a boj s ním, č. 135. Formulaci ustanovení považují za velmi přílehlavou na společenské aktivity, které mohou být spojeny s ne zcela důvodnými obavami a vést k nejrůznějším formám diskriminace včetně rozvázání pracovního poměru: *„Zjištěná infekce HIV nesmí představovat důvod diskriminace, zejména ohledně zápisu do škol, výkonu sportovních aktivit a přístupu nebo udržení pracovního místa.“*

Lze namítat, že také český právní řád obsahuje obecnější ustanovení bránící diskriminaci v těchto případech, jejichž zdrojem je především zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dle mého názoru je však italská úprava, která je výrazně konkrétnější a přílehlavější zcela na místě, neboť může na rozdíl od antidiskriminačního zákona představovat signál zaměstnavatelům, že ani výpověď odůvodněná na základě této specifické problematiky nebude v případě sporu shledána oprávněnou.

Jedná se však i o jiné, nejen pohlavně přenosné choroby. Jako poněkud zvláštní se jeví to, že rakouská doktrína v souvislosti s možností ukončení pracovního poměru pro pohlavní a jiné nemoci (Neumann, Bamberger) stále cituje judikaturu z konce 19. století. Ta konkrétně uvádí, že jednání zaměstnavatele, který se přiklonil k propuštění zaměstnance nakaženého pohlavně přenosnou chorobou, který pracoval v potravinářském provozu, je legitimní. Stejně tak připustil možnost předčasného propuštění u zaměstnance trpícího svrabem zaměstnaného jako číšníka.⁷² Vzhledem k vývoji lékařské vědy považují za obhajitelné skončení pracovního poměru v posléze uvedeném příkladě, první uvedený případ by však byl v současné době českými soudy pravděpodobně vyhodnocen zcela odlišně.

⁷²Srov. rozhodnutí spis. zn. GewG Wien 29. 4. 1899 Arb 208 a 27. 11. 1899 Arb 314.

Ochrana HIV pozitivních zaměstnanců před diskriminací, která může mít podobu právě skončení pracovního poměru, je podobně jako v České republice řešena prostřednictvím obecné úpravy ochrany před diskriminací, rakouský právní řád zvláštním ustanovením jako právní řád italský nedisponuje. Domnívám se, že ochrana této skupiny pracovníků je zde na nižší úrovni než v Itálii a také než v České republice, zejména však s ohledem na to, že rakouské pracovní právo zásadně nevyžaduje odůvodnění výpovědi. V úvahu tak připadá výše uvedená zvláštní ochrana před výpovědí, jejíž aplikace však může být dle mého názoru značně problematická.

Ani v rakouském právním řádu ale zásadně není stanovena povinnost zaměstnance informovat zaměstnavatele o této diagnóze nebo mu předkládat lékařské zprávy. Tato informační povinnost ovšem existuje u některých rizikových druhů práce, např. v případě povolání spojených s invazivními lékařskými zákroky, a dále v případě, kdy vyplývá z příslušných právních ustanovení. Takovým případem je (podle mého názoru ne zcela opodstatněně) personál leteckého provozu. V rámci přijímacích pohovorů jsou pak obdobně detailní otázky na zdravotní stav přípustné, pokud pracovní zařazení vyžaduje zvýšené zdravotní předpoklady nebo pokud výkon dotyčného druhu práce představuje zvýšené riziko, nebo pokud existují příslušná zvláštní právní ustanovení.

5.2 Ztráta zdravotní způsobilosti řidičů z povolání

Další okruh, kterým se v rámci této kapitoly budu zabývat, představuje ztráta fyzické nebo psychické způsobilosti pro řízení nákladních vozidel a autobusů, v některých případech i osobních automobilů.⁷³ Ztrátu psychické či fyzické způsobilosti k řízení vozidel je nutno odlišovat od samotného odnětí řidičského oprávnění, zejména pak v důsledku spáchání přestupku, a od zákazu řízení ve smyslu trestního zákoníku.

Psychická způsobilost k řízení motorových vozidel se v České republice ověřuje prostřednictvím dopravně psychologického vyšetření ve smyslu ustanovení § 87a zákona o provozu na pozemních komunikacích. Dopravně psychologické vyšetření provádí psycholog akreditovaný Ministerstvem dopravy. Povinnost podrobit se dopravně psychologickému

⁷³Zdravotní způsobilost k řízení motorových vozidel definuje (dle mého názoru ne zcela dostačujícím způsobem) ustanovení § 84 zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změně některých zákonů (dále jen zákon o provozu na pozemních komunikacích) jako tělesnou a duševní schopnost k řízení motorových vozidel.

vyšetření se v první řadě týká držitelů řídičského oprávnění skupin C1 + E, C nebo C + E, pokud řídí vozidla určitých váhových kategorií a dále držitelů řídičského oprávnění pro skupinu D1 + E, D nebo D + E (zejména autobus). Tyto skupiny řídičů jsou povinny se vyšetření podrobit před zahájením činnosti spočívající v řízení uvedených skupin vozidel, posléze nejdříve šest měsíců před dovršením a nejpozději v den dovršení 50 let a následně každých pět let.⁷⁴ Zároveň se jedná o skupiny řídičských oprávnění, jejichž držitelé jsou nejčastěji zaměstnaní jako řídiči z povolání. To však není vyloučeno ani u ostatních skupin řídičských oprávnění. U těch vzniká povinnost dopravně psychologického vyšetření, pokud řídič žádá o navrácení řídičského oprávnění pozbytého následkem dosažení 12 bodů v bodovém hodnocení řídičů, soudem uloženého trestu zákazu činnosti spočívajícího v zákazu řízení motorových vozidel, správním orgánem uloženého správního trestu zákazu činnosti spočívajícího v zákazu řízení motorových vozidel uloženého na dobu nejméně 6 měsíců, nebo podmíněného odložení podání návrhu na potrestání nebo podmíněného zastavení trestního stíhání, v průběhu jehož zkušební doby se zavázal zdržet se řízení motorových vozidel.

V případě, že řídič z povolání ztratí psychickou nebo fyzickou způsobilost k řízení motorových vozidel, je u něj naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Výpověď podle tohoto ustanovení připadá v úvahu i u jiných profesí, pokud představuje řízení motorového vozidla podstatnou složku náplně práce.

Zákon ovšem nebere v potaz možnost řídiče podrobit se dobrovolně dopravně psychologickému vyšetření, ačkoliv stále disponuje výsledkem vyšetření předchozího, podle kterého je psychicky způsobilý k řízení motorových vozidel dané kategorie, ještě před uplynutím lhůty, ve které má zákonnou povinnost se k dalšímu vyšetření dostavit. Tato situace sice není pravděpodobná, není ovšem vyloučená zejména u řídičů vyššího věku, kteří subjektivně pocítují např. potíže s pozorností. Navíc mohou takoví řídiči navštívit psychologa za účelem samotné porady, aniž by se podrobovali dopravně psychologickému vyšetření, popř. je může na vyšetření psychologem odkázat jejich praktický lékař.

Odpovídající způsob řešení uvedených situací závisí především na tom, jakého psychologa takový řídič navštíví, totiž jestli psychologa klinického, nebo akreditovaného pro oblast

⁷⁴Povinnost podrobit se dopravně psychologickému vyšetření před zahájením výkonu činnosti nevzniká, podrobil-li se držitel řídičského oprávnění uvedený v odstavci 1 dopravně psychologickému vyšetření před získáním tohoto řídičského oprávnění a ode dne provedení vyšetření neuplynulo ke dni zahájení výkonu činnosti více než 6 měsíců.

dopraví psychologie. V případech, kdy řidič navštíví klinického psychologa (např. protože pociťuje problémy s pozorností), tento je následně coby zdravotnické zařízení povinen odeslat výsledky obvodnímu lékaři.

Nejproblematictější je dle mého názoru situace, kdy se řidič z povolání s platným dopravně psychologickým vyšetřením rozhodne navštívit psychologa akreditovaného pro dopravní psychologii, který nepředstavuje zdravotnické zařízení, ještě před počátkem běhu lhůty, ve které je povinen se podrobit vyšetření novému.⁷⁵ Situace, že se za tímto psychologem vydá řidič z vlastní iniciativy, sice není vysoce pravděpodobná, není však v žádném případě ani vyloučená. Vedle toho může být na pomoc takového psychologa odkázán svým zaměstnavatelem, k čemuž v praxi dochází. Tento dopravní psycholog následně není oprávněn zaslat závěry konzultace či výsledky případného vyšetření ani obvodnímu lékaři řidiče, ani příslušnému odboru obecního úřadu, výsledek vyšetření předá pouze vyšetřované osobě, jinými slovy řidič v tomto případě navštíví dopravního psychologa pouze pro svou vlastní potřebu. To představuje kritický moment, ve kterém může usedat za volant řidič, který není po psychické stránce způsobilý k řízení motorových vozidel, protože stále disponuje platným výsledkem dopravně psychologického vyšetření potvrzujícím jeho způsobilost. Jeho zaměstnavatel se tak nemusí vůbec dozvědět o jeho nezpůsobilosti (popř. snížené způsobilosti) a vhodným způsobem zareagovat, ať už převedením na jinou práci (v praxi častým případem je převedení řidiče autobusu na řízení nákladního automobilu, které zpravidla vyžaduje nižší úroveň psychické způsobilosti), nebo skončením pracovního poměru dotyčného řidiče výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Uvedený problém může podle mého názoru představovat velice závažné ohrožení bezpečnosti silničního provozu.⁷⁶

V Rakousku sice zákon z 30. 10. 1997, o řidičských průkazech, BGBl 120/1997 neukládá povinnost podrobit se psychologickému vyšetření řidičům nákladních vozidel, řidiči autobusu tuto povinnost však mají. Příslušné psychologické vyšetření se obvykle označuje jako tzv. D-Screening. Vedle toho je často dopravně psychologické vyšetření v Rakousku vyžadováno

⁷⁵V případě dopravně psychologického vyšetření ve smyslu zákona o provozu na pozemních komunikacích, které se koná v příslušné lhůtě, tj. v období 6 měsíců před ztrátou platnosti výsledku posledního vyšetření, je dopravní psycholog povinen výsledek poslat příslušnému odboru dopravy.

⁷⁶Pro ilustraci lze zmínit tragický případ z oblasti leteckého provozu z 24. března 2015, kdy pilot německého dopravního letadla spáchal sebevraždu nárazem obsazeného letadla do hor. V období předcházejícím jeho činu navštívil přibližně 40 lékařů, kterým se svěřil se svými potížemi. Nikdo z nich však kvůli obavě z porušení povinnosti mlčenlivosti neinformoval ani příslušné úřady, ani leteckou společnost, která ho zaměstnávala.

zaměstnavateli řidičů záchranných složek (především záchranné služby), zákonná povinnost se na ně však nevztahuje. Z hlediska způsobilosti k výkonu práce je při případném odejmutí řidičského oprávnění rozhodný význam, který zastává řízení vozidla v rámci pracovních úkolů zaměstnance (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora z 4. 9. 2002 spis. zn. 9 ObA196/02t).

V italském právu se z hlediska následků pro pracovní poměr řidiče z povolání rozlišuje, zda dojde ke ztrátě řidičského oprávnění z důvodů přičitatelných řidiči. V případě, že ke ztrátě oprávnění vedou důvody, které nejsou řidiči přičitatelné, kterým je i ztráta fyzické nebo psychické způsobilosti, pracovní poměr může zaniknout, a to na základě výpovědi ze spravedlivého objektivního důvodu (*giustificato motivo oggettivo*) představovaného dopadem, který má ztráta oprávnění k činnosti představující hlavní náplň činnosti zaměstnance, která je významná pro provoz zaměstnavatele. Příslušným právním ustanovením je pak v tomto případě čl. 3 zákona o pravidlech individuálních výpovědí.

5.3 Možnost zániku konkurenční doložky při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů

V následující části této kapitoly se budu zabývat trváním a případnou možností prolomení konkurenční doložky v případech, kdy dojde ke skončení pracovního poměru v souvislosti se zdravotním stavem zaměstnance.

Konkurenční doložka je v českém zákoníku práce upravena v ustanovení § 310 a násl. Z odst. 4 tohoto ustanovení se podává, že zaměstnavatel je oprávněn od sjednané konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu, po kterou trvá pracovní poměr zaměstnance. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 09. 2011 se podává, že od konkurenční doložky není možné odstoupit, pokud taková možnost nebyla stranami výslovně sjednána, zároveň Nejvyšší soud vyslovil názor, že od konkurenční doložky nelze během trvání pracovního poměru odstoupit bez udání důvodu či z jakéhokoliv důvodu. Tento závěr je však předmětem odborné diskuze, mj. protože uvedené rozhodnutí se částečně vztahuje na právní úpravu obsaženou v zákoníku práce z r. 1965.⁷⁷ Zaměstnanec je pak podle odst. 5 uvedeného ustanovení oprávněn konkurenční doložku vypovědět, pokud mu zaměstnavatel nevyplatí peněžité vyrovnání (jeho část) do 15 dnů po jeho splatnosti. Samotný zánik konkurenční doložky je v takovém případě stanoven na první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi konkurenční doložky. V českém pracovním právu se tak v současné době neseťkáváme s pozitivní zákonnou úpravou znamenající zánik konkurenční doložky *ex lege* v souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnance ze zdravotních důvodů, ani není veden odborný diskurs o možnosti jejího prolomení v takových případech. Je však otázkou, zda by bylo možné zdravotní důvody na straně zaměstnance (případně takové, které nastaly v důsledku zaviněného jednání zaměstnavatele) kvalifikovat jako důvod zakládající možnost odstoupení od konkurenční doložky.

V Rakousku již však byla judikaturou dovozena možnost zániku konkurenční doložky za splnění určitých předpokladů. Podle ustanovení § 37 odst. 1 AngG nemůže zaměstnavatel proti zaměstnanci uplatňovat práva vyplývající z konkurenční doložky, pokud dal zaměstnanci podnět k výpovědi nebo odstoupení z pracovního poměru svým zaviněným chováním. Významným je v tomto ohledu rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora

⁷⁷ RANDLOVÁ, N., KALETOVÁ, R. in epravo.cz. [cit. 07.12.2018] Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamysleni-nad-moznosti-sjednavani-odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-ve-svetle-soucasne-judikatury-nejvyssiho-soudu-83951.html>.

z 24. 11. 2010 spis. zn. 9 ObA 19/10z. Z něj se podává, že zaměstnavatel může na dodržování smluvené konkurenční doložky trvat i v případě, že zaměstnanec rozváže pracovní poměr odstoupením ze zdravotních důvodů, pokud pro zaměstnavatele není bez dalšího zjevné vlastní zavinění na rozvázání pracovního poměru. Aby byly prolomeny účinky konkurenční doložky, musí tak zaměstnanec odstupující z pracovního poměru i přes existenci legitimního důvodu odstoupení při učinění projevu vůle směřujícího k rozvázání pracovního poměru poukázat na zaviněné chování zaměstnavatele.

Závěr

Jak bylo uvedeno v úvodu práce, není v právu bez dalšího možné porovnat určitou část právního řádu a na základě tohoto porovnání posléze vyhodnotit jednotlivé úpravy jako více, či méně zdařilé, potažmo na základě určitého kritéria sestavit žebříček právních řádů (tato možnost připadá v úvahu snad jen v případě porovnání konkrétních číselných, peněžních nebo procentních hodnot stanovených zákonodárcem), nebo označit některou z právních úprav jako výhodnější pro určitou kategorii subjektů. To ostatně ani není cílem této práce, v závěrečné části bych proto rád poskytl průřezové porovnání a zobecnil poznatky, které přinášejí předchozí části práce. K hledisku přínosnosti zaměstnance, lépe řečeno míry, v jaké pracovní právo jednotlivých států zabraňuje vzniku nepříznivých sociálních situací nebo je tlumí, se však vyjádřím v rámci jednotlivých dílčích institutů a odchylek mezi řešením zvoleným v komparovaných státech.

Jako vhodné se jeví odstupňované stanovení výpovědní doby v závislosti na délce pracovního poměru, jako je tomu v Rakousku. Z hlediska zaměstnavatele může být v některých případech organizačně poměrně náročná a nepříliš přínosná dvouměsíční výpovědní doba. Bude tomu tak např. u zaměstnance, který krátce po skončení zkušební doby nastoupí pracovní neschopnost a po jejím ukončení bude shledán důvod k výpovědi. Tím spíše uvedené platí, pokud se jedná o zaměstnance na pozici s různorodou pracovní náplní, kde hraje významnou roli postupné získávání zkušeností. Naopak, dojde-li k ukončení mnohaletého pracovního poměru zaměstnance, který nemá zkušenosti s hledáním pracovního místa, spadá do vyšší věkové kategorie a jeho šance na získání odpovídajícího pracovního místa tak budou oslabené, poskytovala by delší výpovědní doba (spolu s omezenou pracovní dobou v případě Rakouska) takovému pracovníkovi prostor pro hledání pozice, prohloubení kvalifikace apod. Lze tak uzavřít, že proměnlivá výpovědní doba přináší větší flexibilitu a zároveň jistotu pro obě strany pracovněprávního poměru.

Mezi dílčí odchylky přínosné pro zaměstnance pak můžeme zařadit rakouskou definici pracovního úrazu, která je oproti české širší, a pracovním úrazem se tak rozumí i cesta do místa výkonu práce nebo z něj. Stejně tak systém odstupného stojící na pravidelných odvodech může dle mého názoru výrazně přispět k řešení situace, kdy se zaměstnavatel ocitne v insolvenční situaci.

Za přínosnou (byť pro relativně úzký okruh pracovníků) lze považovat italskou explicitní úpravu zaměstnávání HIV pozitivních osob, která může výrazně bránit jejich diskriminaci

v oblasti pracovněprávních vztahů. Zároveň je mezi italskou odbornou veřejností věnována značná pozornost problematice mobbingu včetně jeho dopadů na zdravotní stav zaměstnance, který se stane jeho obětí, problematiku reflektuje i judikatura a zákonodárce.

Právní úprava nároku na odstupné v italském pracovním právu na rozdíl od práva českého nereflektuje důvody vedoucí k zániku pracovního poměru, výrazně se v něm však projevuje délka, po kterou pracovní poměr trval. Jako pro zaměstnance přínosnou hodnotím možnost žádat část odstupného ještě před samotným zánikem pracovního poměru, pokud je odůvodněna potřebou hradit náklady spojené s nejrůznějšími léčebnými úkony.

Naopak jako jeden z nejméně negativních projevů italské úpravy spatřuji možnost určení doby, po kterou trvá ochrana zaměstnance před výpovědí, vedle zákona či kolektivní smlouvy také na základě zvyklostí. Toto řešení podle mého názoru výrazně narušuje právní jistotu, a to nejen vůči zaměstnanci, ale také zaměstnavateli. Stejně tak její odlišné stanovení pro různé kategorie zaměstnanců považuji za hraniční ve vztahu k zásadě rovného přístupu a zákazu diskriminace.

Vyskytují se i dílčí odchylky společné rakouskému a italskému pracovnímu právu, které český zákonodárce doposud nerefletoval – jedná se především o možnost uznání dalších nemocí z povolání, které nejsou uvedeny v příslušných seznamech. Dále je dle mého názoru na místě alespoň otevření odborné diskuze týkající se možnosti prolomení konkurenční doložky, v některých případech skončení pracovního poměru navázaných na zdravotní stav zaměstnance, neboť v Rakousku již v souvislosti s touto tematikou můžeme pozorovat určitý posun v právních názorech prezentovaných v judikatuře.

Po vyhodnocení jednotlivých specifík obsažených v rámci srovnávaných národních úprav, jak izolovaných odchylek, tak jejich vzájemné souvztažnosti – což samozřejmě poskytuje lepší náhled na daný právní řád – lze při určité míře zjednodušení uzavřít, že rakouská právní úprava poskytuje zaměstnanci významné jistoty v případě, že dojde k rozvázání pracovního poměru v souvislosti s jeho zdravotním stavem či způsobilostí. Dle mého názoru však neposkytuje takovou úroveň jistoty trvání pracovního poměru, jakou známe z českého právního řádu, poskytovanou především taxativně stanovenými výpovědními důvody, které jsou striktně formulovány, a zároveň ucelenou koncepcí úpravy ochrany před výpovědí.

Italské pracovní právo pak přináší při izolovaném náhledu podnětná řešení některých konkrétních skutkových podstat, především s ohledem na práva zaměstnance v případě, že

k rozvázání pracovního poměru skutečně dojde. Ochranu zaměstnance před ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a jeho jistoty pro takový případ však dle mého názoru neupravuje způsobem, který by bez dalšího plně vyhovoval požadavku ochrany zaměstnance jako projevu základní funkce pracovního práva (základním problémem je dle mého názoru absence jednotného, uceleného a taxativního výčtu výpovědních důvodů, které by zároveň byly formulovány s dostatečnou přesností a určitostí), ačkoliv najdeme příklady značného významu, které k této ochraně zaměstnance přispívají. V první řadě existenci *povinnosti* zaměstnavatele převést zdravotně nezpůsobilého zaměstnance na jiný druh práce a právo rozvázat pracovní poměr výpovědí až v případě, kdy zaměstnavatel nenalezne odpovídající práci, kterou by takového zaměstnance pověřil. Za nedostatek považuji také takřka neexistující pozitivní úpravu dohody o rozvázání pracovního poměru, jejíž regulace je ponechána na vztahení obecné občanskoprávní úpravy, závěrech doktríny a soudním výkladu.

O tom, že italská úprava v této oblasti není koncipována příliš výhodně pro zaměstnance, ostatně svědčí i skutečnost, že zaměstnanci italských zaměstnavatelů působících na našem území se nezdá se nezřídka setkávají se situací, kdy se jejich zaměstnavatelé snaží rozvázat pracovní poměr řídicí se českým právním řádem podle italských právních ustanovení.

Ve vztahu ke zprávě Komise OSN pro udržitelný rozvoj mapující spokojenost obyvatel, zmíněné v úvodní kapitole práce, je možné učinit závěr, že rozdíly obsažené v jednotlivých právních řádech týkající se předmětu práce nedosahují takové intenzity, jako rozdíly v indexu spokojenosti představující výsledek zmíněné práce.

Z pohledu českého právníka se jeví jako těžko pochopitelná skutečnost, že rakouské a italské právo poskytuje odlišnou úroveň ochrany práv jednotlivým kategoriím zaměstnanců, přičemž v rámci zkoumané problematiky vystupují tyto rozdíly do popředí zejména v právu rakouském. Jako nejvýraznější negativní projev tohoto rozlišování v rámci rakouského práva hodnotím rozdílnou délku výpovědní doby u zaměstnanců podléhajících AngG a GewO. Nelze opomenout skutečnost, že zaměstnanci v režimu AngG, jejichž výpovědní doba je delší, jsou zároveň obvykle zařazeni na pracovní pozice s výrazně vyšším výdělkem. Jinými slovy je pro tuto kategorii zaměstnanců zvládnutí sociální situace představované ztrátou zaměstnání (nebo jeho změnou, která taktéž nemusí představovat příznivou sociální situaci) podle mého názoru podstatně jednodušší vzhledem k právům, která pro ně vyplývají z právních předpisů na základě pouhé příslušnosti k určité skupině zaměstnanců. Odlišnou úpravu výpovědní doby však nalezneme také v právu italském.

Výpovědní doba *in concreto* může dosahovat různé délky i v pracovních poměrech řídicích se právním řádem České republiky, zde se však bude – na rozdíl od Rakouska a Itálie – jednat o rozdíl založený na smluvních ujednáních, nikoliv na základě rozdílných zákonných ustanovení (popř. na základě smluvních ujednání, která jsou výsledkem kolektivního vyjednávání a která tak jednotlivý zaměstnanec nemůže ovlivnit).

V italském řádu lze pak jako jeden z výrazných a neopodstatněných případů nerovného zacházení uvést ochrannou dobu v případě nákazy tuberkulózou stanovenou rozdílně v závislosti na velikosti zaměstnavatele určené celkovým počtem jeho zaměstnanců. Toto onemocnění představuje zcela objektivní faktor nezávislý na chování zaměstnance, a již z tohoto důvodu by neměli být zaměstnanci zvýhodněni či znevýhodněni v souvislosti s tím, do které kategorie je řazen jejich zaměstnavatel. Ostatně poněkud diskutabilní je i fakt, že např. právě v případě tuberkulózy u zaměstnance, který je v pracovním poměru vůči zaměstnavateli s méně než 16 zaměstnanci, není ochranná doba stanovena na celou dobu, kterou vyžaduje léčba tak závažného onemocnění. Takových příkladů, kdy je zaměstnancům v závislosti na jejich pracovním zařazení (za současné absence objektivního kritéria či obhajitelného zájmu) poskytována různá úroveň právní ochrany však nalezneme více.

Seznam použitých zdrojů

5.4 Právní předpisy

Česká republika

Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

Rakousko

Živnostenský řád z roku 1859 (*Gewerbeordnung 1859*)

Zákon o služební smlouvě soukromých zaměstnanců (*Bundesgesetz über den Dienstvertrag der Privatangestellten – Angestelltengesetz*) z 11. 5. 1921 (BGBl 1921/292)

Zákon o obecném sociálním pojištění (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*) z 9. září 1955 (BGBl 1955/189)

Zákon upravující kolektivní vyjednávání (*Arbeitsverfassungsgesetz*) z 14. 12. 1973 (BGBl 1974/22)

Zákon o předčasném vyplacení mzdy při překážkách v práci v důsledku nemoci (úrazu), pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (*Entgeltfortzahlungsgesetz*) z 26.6.1974 BGBl 1974/399

Zákon o zajištění pracovníků podniků a osob samostatně výdělečně činných (*Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz*) BGBl I 2002/100

Itálie

Královský výnos - občanský zákoník (*Codice civile*) ze dne 16. 3. 1942, č. 262

Zákon o pravidlech individuálních výpovědí (*Norme sui licenziamenti individuali*) ze dne 15. 7. 1966. č. 604

Zákon o zlepšení péče a plnění poskytovaných občanům postiženým tuberkulózou (*Miglioramento delle prestazioni economiche e sanitarie a favore dei cittadini colpiti da tubercolosi*) ze dne 6. 8. 1975, č. 419

Zákon stanovící program urgentních opatření pro prevenci AIDS a boj s ním (*Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS*) ze dne 5. 6. 1990, č. 135

Zákon o úpravě individuálních výpovědí (*Disciplina dei licenziamenti individuali*) ze dne 11. 7. 1990, č. 108

Dekret prezidenta republiky o nařízení povinného pojištění proti pracovním úrazům a nemocím z povolání (*Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*) ze dne 30. 6. 1965, č. 1124

Dekret prezidenta republiky o omamných a psychotropních látkách, prevenci, léčbě, rehabilitaci a souvisejících vztazích (*Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza*) ze dne 9. 10. 1990, č. 309

Legislativní dekret upravující pojištění proti pracovním úrazům a nemocím z povolání (*Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144*) ze dne 23. 2. 2000, č. 38

Legislativní dekret o ochraně a podpoře mateřství a otcovství (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*) ze dne 26. 3. 2001, č. 151

Legislativní dekret o ochraně zdraví a bezpečnosti v místech výkonu práce (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*) ze dne 9. 4. 2008, č. 81

5.5 Judikatura

Česká republika

Rozhodnutí NS SSR ze dne 27. 2. 1973 sp. zn. 3 Cz 25/72

Rozhodnutí NS SSR ze dne 30. 10. 1984 sp. zn. 7 Cz 28/84

Rozhodnutí NS ze dne 22. 10. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2972/2008

Rozhodnutí NS ze dne 18. 10. 2010 sp. zn. 21 Cdo 266/20109

Rozhodnutí NS ze dne 20. 9. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4986/2010

Rozhodnutí NS ze dne 14. 11. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1922/2010

Rozhodnutí NS ze dne 6. 11. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4142/2011

Rozhodnutí NS ze dne 18. 1. 2013 sp. zn. 21 Cdo 492/2012

Rozhodnutí NS ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013

Rozhodnutí NS ze dne 26. 5. 2015 sp. zn. 21 Cdo 1424/2014

Rozhodnutí NS ze dne 11. 6. 2015 sp. zn. 21 Cdo 2866/2014

Rozhodnutí NS ze dne 20. 1. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2400/2014

Rozhodnutí NS ze dne 29. 1. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

Stanovisko NS ze dne 19. 10. 2016 sp. zn. Cpjn 204/2012

Rozhodnutí NS ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

Rozhodnutí NS ze dne 30. 1. 2018 sp. zn. 21 Cdo 5825/2016

Rozhodnutí NS ze dne 28. 2. 2018 sp. zn. 21 Cdo 4578/2017

Rozhodnutí NS ze dne 11. 4. 2018 sp. zn. 21 Cdo 1083/2017

Rakousko

Rozhodnutí Živnostenského soudu ve Vídni ze dne 29. 4. 1899 sp. zn. Arb 208

Rozhodnutí Živnostenského soudu ve Vídni ze dne 27. 11. 1899 sp. zn. Arb 314

Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 23. 9. 1975 sp. zn. 4 Ob 41/75

Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 19. 12. 2001 sp. zn. 9 ObA 297/01v

Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 25. 1. 1988 sp. zn. 9 ObA 307/88

Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 11. 5. 1988 sp. zn. 9 ObA 93/88

Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 10. 5. 1989 sp. zn. 9 ObA 71/89
Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 16. 12. 1992 sp. zn. 9 ObA 300/92
Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 19. 5. 1993 sp. zn. 9 ObA 85/93
Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 23. 2. 1994 sp. zn. 9 ObA 31/94
Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 24. 2. 2000 sp. zn. 8 ObA 12/00y
Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 4. 9. 2002 sp. zn. 9 ObA 196/02t
Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 5. 11. 2003 sp. zn. 9 ObA 85/03w
Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 23.11.2006 sp. zn. 8 ObA 76/06v
Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 24. 11. 2010 sp. zn. 9 ObA 19/10z
Rozhodnutí Nejvyššího soudního a kasačního dvora ze dne 15. 12. 2015 sp. zn. 8 ObA 87/15z
Rozhodnutí Vrchního soudu ve Vídni ze dne 19. 12. 2016 sp. zn. 9 Ra 144/16m

Itálie

Rozhodnutí Nejvyššího kasačního soudu ze dne 7. 8. 1998 sp. zn. 7755/1998
Rozhodnutí Nejvyššího kasačního soudu ze dne 11. 12. 2001 sp. zn. Cass. n. 15628
Rozhodnutí Odvolacího soudu v Bari ze dne 15. 7. 2003, č. 268
Rozhodnutí Nejvyššího kasačního soudu č. 14046/2005
Rozhodnutí Nejvyššího kasačního soudu sp. zn. Cass. n. 27105/2006
Rozhodnutí Nejvyššího kasačního soudu sp. zn. Cass. n. 1333/2007
Rozhodnutí Nejvyššího kasačního soudu ze dne 21. 1. 2014 sp. zn. Cass. 28-02-2014, n. 4869.

5.6 Knižní zdroje

ALEŠ, Martin. *Německo-český právní slovník*. Praha: Linde, 1998. ISBN 80-7201-136-7
BĚLINA, Miroslav, Pichrt, Jan. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8

BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9

BREZANIOVÁ, Mária. *Pracovně – právní výkladový slovník*. Český Těšín: Poradce, 2018, 304 s. ISBN 978-80-7365-400-9

CARINCI, Franco. *Diritto del lavoro. Commentario diretto da Franco Carinci. Volume terzo. Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*. 2. vyd. Milanofiori Assago: Wolters Kluwer Italia Giuridica S.r.l., 2007. ISBN 978-88-598-0163-4.

D'AGOSTINO, Cristina, RIVA, Severino. *Compendio di diritto del lavoro*. Napoli: Edizioni Giuridiche Simone, 2018. ISBN 978-88-914-1625-4

DEL GIUDICE, F., IZZO, F., SOLOMBRINO, M. *Manuale di diritto del lavoro*. 35. vyd. Napoli: Edizioni Giuridiche Simone, 2017. ISBN 978-88-914-1344-4

DI STASI, Antonio. *Diritto del lavoro e della previdenza sociale. Manuale breve. Tutto il programma d'esame con domande e risposte commentate*. Giuffrè Editore, 2011. ISBN 9788814162169

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

HENSSLER, Martin, BRAUN, Axel. *Arbeitsrecht in Europa*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2003. ISBN 3-504-42643-8.

HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1*. 3. 2018.4. vyd. Olomouc: Anag, 2018. ISBN 978-80-7554-132-1

JABORNEGG, Peter, RESCH, Reinhard, FÖDERMAYR Barbara. *Arbeitsrecht*. 6. vyd. Wien: MANZ Verlag Wien, 2017, 436 s. ISBN 978-3-214-07571-2

LÖSCHNIGG, Günther, SCHWARZ, Walter. *Arbeitsrecht*. Wien: Verlag des ÖGB GmbH Wien, 2011. ISBN 3-7035-1393-0

NEUMANN, Johannes, BAMBERGER, Christoph. *Handbuch Beendigungsrecht*. Wien: MANZ Verlag Wien, 2016. ISBN 978-3-214-14218-6.

PICHT, Jan a kolektiv. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0.

SCHRANK, Franz. *Arbeitsrecht. Ein systematischer Grundriss*. Wien: WUV Universitätsverlag, 2003. ISBN 3-85114-815-0.

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018, 154 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s, 2018. ISBN 978-80-247-3471-2.

TOMAŠČÍNOVÁ, Jana, DAMOHORSKÝ, Milan. *Italsko-český právní slovník*. 1. vyd. Praha: LEDA, 1999, 120 s. ISBN 80-85927-65-9

TREU, Tiziano. *Labour Law in Italy*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-90-411-6859-7

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002, 388 s. ISBN 80-7179-669-7

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, 320 s. ISBN 978-80-7400-473-5

UHEREK, Pavel. *Povinná mlčenlivost v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 214 s. ISBN 978-80-7478-476-7

VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7

5.7 Články

AUER-MAYER, Susanne. *Kündigung wegen langer Krankheit – Diskriminierungsverbot und Verpflichtung zu „angemessenen Maßnahmen“*. Das Recht der Arbeit. č. 2/2015, s. 110

GERHARTL, Andreas. *Arbeitsverhältnis: Beendigung wegen Krankheit*. Recht der Wirtschaft. č. 10/2014

VICEONTE, Massimo. *Adempimento, inadempimento e impossibilità sopravvenuta della prestazione del lavoratore dipendente*. Lavoro e previdenza oggi. č. 5/1999, s. 849–8

D’MICO, Marilisa. *L’individuo fragile: cura, diritti e sostegno alla famiglia*. La Rivista del Consiglo. č. 1/2014, s. 70. (Časopis Milánské advokátní komory)

5.8 Internetové zdroje

D’ATTEO, Barbara. Inidoneita’ psicofisica alle mansioni come ipotesi di impossibilita’ sopravvenuta della prestazione. *Diritto&Diritti* [leden 2004] Dostupné z: <https://www.diritto.it/articoli/lavoro/datteo.html>.

DUBINI, Rolando. *I tipi di giudizi che il medico competente può esprimere e i provvedimenti che devono esser presi in caso di inidoneità alla mansione specifica*. PUNTOSICURO.it [cit. 18.08.2018] Dostupné z: <https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/ruoli-figure-C-7/medico-competente-C-77/idoneita-alla-mansione-giudizi-provvedimenti-in-caso-di-inidoneita-AR-9875/>

KALETOVÁ, Romana, RANDLOVÁ, Nataša. *Zamyšlení nad možností sjednávání odstoupení od konkurenční doložky ve světle současné judikatury Nejvyššího soudu*. EPRAVO.cz [26. 6. 2012] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamysleni-nad-moznosti-sjednavani-odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-ve-svetle-soucasne-judikatury-nejvyssiho-soudu-83951.html>

Oficiální stránky Rakouské hospodářské komory [cit. 30. 11. 2018] Dostupné z https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Kuendigung_im_Krankenstand.html

World Happiness Report 2018. In worldhappines.report [online]. [cit. 26. 10. 2018]. Dostupné z https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/WHR_web.pdf.

Sdělení Národního institutu pro pojištění pro případ pracovního úrazu. In inail.it [cit. 25. 02. 2018]. Dostupné z: <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-open-data-2017.html>

Zpráva o pracovní úrazovosti v roce 2017. In suip.cz. [cit. 26. 11. 2018]. Dostupné z <http://www.suip.cz/files/suip-daeb2e5b66a8127ff6e7c18f90d66135/zprava-o-pracovni-urazovosti-v-cr-v-roce-2017.pdf>

Zpráva Státního zdravotního ústavu České republiky. In szu.cz [cit. 30. 10. 2018]. Dostupné z http://www.szu.cz/uploads/NZP/NZP_2017.pdf

Zpráva Rakouského odborového svazu. In arbeiterkammer.at [cit. 20. 2. 2018] Dostupné z https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitundrecht/B_2010_Aids_HIV_Arbeitsplatz.pdf

Zpráva rakouského Všeobecného ústavu pro úrazové pojištění. In auva.at [cit. 30. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.633448&version=1474356231>

Abstrakt

Tato diplomová práce představuje komparativní studii problematiky ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance. Komparovanými státy je Česká republika, Rakousko a Itálie. Pro porozumění předmětu práce je v úvodu krátce rozebrána systematika pramenů příslušné právní úpravy v Rakousku a Itálii. Stejně tak jsou zde uvedeny jednotlivé kategorie zaměstnanců, které jsou v rakouském a italském pracovním právu rozlišovány.

První kapitola poskytuje rozbor ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů na základě výpovědi. Vedle toho obsahuje tato kapitola také základní výklad týkající se formy a délky ochrany před výpovědí, která je v jednotlivých státech zaměstnancům poskytována v průběhu zdravotní indispozice. Druhá kapitola je věnována okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele či zaměstnance a jim přirovnatelných institutů zahraničních právních řádů.

Třetí kapitola přibližuje rozvázání pracovního poměru dohodou s přihlédnutím ke zdravotním důvodům a čtvrtá kapitola podává výklad problematiky odstupného v těchto souvislostech. Pátá kapitola přináší nastínění zvláštní problematiky představované skončením pracovního poměru pro konkrétní zdravotní indikace nebo ztrátu zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce ve specifických případech.

Závěr práce obsahuje zobecnění získaných poznatků a také zdůraznění nejvýraznějších dílčích odchylek, které jednotlivé právní řády vykazují, a také jejich případné vyhodnocení *de lege ferenda*. Práce je doplněna o statistické údaje, které jsou podstatné pro porozumění socioekonomickému kontextu a případné poznámky týkající se překladu, které si vyžadují zejména některé instituty a odborná terminologie italského pracovního práva – oproti rakouskému právnímu řádu korespondují s českým právním řádem méně. Systematika diplomové práce je založena na věcné problematice, její kapitoly jsou tudíž řazeny podle jednotlivých právních institutů, které jsou v každé kapitole rozebrány napříč všemi třemi komparovanými právními řády. Vzhledem ke komplexní povaze tématu práce neobsahuje nastínění historického vývoje uvedené problematiky a rozbor právní úpravy vztahující se na služební poměr.

Abstract

This thesis provides the reader with a comparative study of the termination of employment as a result of the state of health of the employee. The compared legal systems are the legal system of the Czech Republic, Austria and Italy. For better understanding of the topic of the thesis, the Austrian and Italian system of sources of law related to the topic and the categories of employees distinguished under Austrian and Italian law are briefly described. Statistical data concerning the topic of the thesis (e.g. the number of work accidents in the three countries per year) are provided as well. Based on the extent of the thesis, the historical development of legal regulation is not analysed. The structure of the chapter is based on the legal institutes, which are always described in relation to all of the three states in one chapter. The thesis is based on the method of comparative analysis. Especially in relation to the Italian legal system, notes concerning the translation of the texts of laws are involved, because the legal institutes do not always correspond with the labour law of the Czech Republic. The sources used for the creation of this thesis were published in German, Italian, English and Czech. The sources of labour law of Austria and Italy are briefly described and analysed.

The first chapter provides an analysis of termination by notice based on reasons connected with the state of health. The second chapter describes the conditions and proceedings of termination without notice in connection with health reasons. In the third one the agreement on the termination of the employment contract is analysed. The fourth one brings an elementary analysis of the severance pay in the case of termination of employment based on health problems.

Specific issues regarding the termination of employment in connection with the state of health are introduced and analysed in the fifth chapter of the thesis (e.g. medical fitness of professional drivers). In the conclusion of the thesis, generalization of the particular pieces of knowledge is conducted. Further, the most significant differences between the compared systems of law are counterpointed.

Anglický název práce

Termination of employment on health grounds – comparison

Klíčová slova

Zánik pracovního poměru z pracovních důvodů – komparace – rakouské pracovní právo – italské pracovní právo

Key words

Termination of employment on health grounds – comparison – labour law of Austria – labour law of Italy