

UNIVERZITA KARLOVA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Rigorózní práce

Téma: Skončení pracovního poměru

Konzultant rigorózní práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Vypracovala: Mgr. Petra Mauci, právnička Katastrálního úřadu pro Jihočeský kraj
Okružní 394/2, 391 02 Sezimovo Ústí

Měsíc ukončení rigorózní práce: leden 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Sezimově Ústí dne 5. ledna 2007

Petra Nalová

Chtěla bych poděkovat všem, kteří mi pomohli v době, kdy jsem pracovala na této práci, a umožnili mi ji dokončit v této podobě.

DĚKUJI

Petra Nalová

Tato rigorózní práce byla zpracována podle právního stavu ke dni 5. ledna 2007

Obsah

Obsah.....	3
Úvod.....	5
Kapitola 1. Histopie pracovního práva a Obecný občanský zákoník rakouský, vydaný ve Vídni 1904 z C.K. tiskárny dvorské a státní.....	7
Oddíl 1.1. Vývoj pracovního práva – historie.....	7
Oddíl 1.2. Obecný občanský zákoník rakouský z r. 1904.....	10
Kapitola 2. Úprava skončení pracovního poměru – zák. č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, platný do 31. prosince 2006.....	16
Oddíl 2.1. Úprava skončení pracovního poměru – odlišnosti ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů oproti zák. č. 262/2006 Sb.....	16
Oddíl 2.2. Úprava skončení pracovního poměru - porovnání vládního návrhu na vydání zákoníku práce (sněmovní tisk 1153) se zněním schváleného zákoníku práce č. 262/2006 Sb.....	21
Kapitola 3. Formy skončení pracovního poměru	26
Oddíl 3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru - dvoustranný právní úkon.....	27
Oddíl 3.2. Výpověď - jednostranný právní úkon.....	30
Oddíl 3.3. Výpovědní doba.....	32
Oddíl 3.4. Výpověď daná zaměstnavatelem.....	34
Oddíl 3.5. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem.....	47
Oddíl 3.6. Výpověď daná zaměstnancem.....	50
Oddíl 3.7. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	51
Oddíl 3.8. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	52
Oddíl 3.9. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	54
Oddíl 3.10. Hromadné propouštění.....	56
Oddíl 3.11. Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	59
Oddíl 3.12. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	61
Kapitola 4. Odstupné, Neplatné rozvázání pracovního poměru, Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa a potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky.....	62
Oddíl 4.1. Odstupné.....	62
Oddíl 4.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	64
Oddíl 4.3. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa	67
Oddíl 4.4. Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky.....	73
Kapitola 5. Porovnání českého zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce a slovenského zák. č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, co se týče skončení pracovního poměru	75
Oddíl 5.1. Smlouva o přistoupení k Evropské unii.....	75

Oddíl 5.2. Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů.....	76
Oddíl 5.3. Ustanovení českého zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a slovenského zák. č. 311/2001 Z z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, o skončení pracovního poměru.....	76
Kapitola 6. Skončení pracovního poměru z hlediska kompatibility s právem Evropských společenství	89
Oddíl 6.1. Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění	90
Oddíl 6.2. Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.....	91
Oddíl 6.3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.....	93
Kapitola 7. Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. září 2006 „Hromadné propouštění – Směrnice 75/129/EHS – Článek 1 odst. 2 písm. d) – Skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí – Skončení činnosti podniku pouze v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele“	96
 Závěr	 103
 Přílohy	
Seznam použité literatury.....	107
Seznam použité judikatury.....	108
Další prameny.....	109

Úvod

Pro tuto práci jsem si vybrala téma „Skončení pracovního poměru“, které považuji z mého pohledu za celkem zajímavé a v dnešní době stále aktuální. Ráda bych v této práci navázala na svou dřívější diplomovou práci zabývající se uvedeným tématem, ve které jsem se po konzultaci s mojí vedoucí diplomové práce prof. JUDr. Marií Kalenskou, DrSc., hlouběji zaměřila pouze na skončení pracovního poměru jednostranným právním úkonem a to výpovědí, přičemž v této rigorózní práci bych ráda skončení pracovního poměru pojala šířeji a konkrétněji a pečlivěji se věnovala i dalším formám skončení pracovního poměru jako jsou vedle výpovědi, také dohoda o rozvázání pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

První kapitulu mé práce jsem věnovala historii pracovního práva a ustanovením Obecného občanského zákoníku rakouského, vydaného ve Vídni 1904 z C.K. tiskárny dvorské a státní, a to konkrétně kapitole dvacáté šesté, oddělení prvního práva k věcem, dílu druhého „O právu k věcem“, s názvem „O smlouvách úplatných v příčině služeb a prací“.

V kapitole druhé mé práce jsem se věnovala odlišnostem (rozdílům) v ustanoveních o skončení pracovního poměru zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, oproti korespondujícím ustanovením zák. č. 262/2006 Sb, zákoník práce, a také porovnání ustanovení zák. č. 262/2006 Sb. s ustanoveními obsaženými ve vládním návrhu na vydání zákoníku práce – sněhovním tiskem 1153.

Ve své práci jsem se ve třetí a čtvrté kapitole snažila pojednat o skončení pracovního poměru, tak, jak ho upravuje zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve své části druhé „Pracovní poměr“, hlavě čtvrté „Skončení pracovního poměru“, i části třinácté „Společná ustanovení“, hlavě sedmé „Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek“, přičemž jsem co nejčastěji přihlížela také k bohaté judikatuře.

Kapitolu pátou mé práce jsem opět věnovala srovnávání, tentokrát porovnání ustanovení o skončení pracovního poměru zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s korespondujícími ustanoveními slovenského zák. č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ze dne 2. července 2001, změněného a doplněného zák. č. 165/2002 Z. z., č. 408/2002 Z. z., č. 413/2002 Z. z., č. 210/2003 Z. z., úplné znění č. 433/2003 Z. z., č. 461/2003 Z. z., č. 5/2004 Z. z., č. 365/2004 Z. z., č. 82/2005 Z. z., č. 131/2005 Z. z., č. 244/2005 Z. z., č. 570/2005 Z. z., č. 124/2006 Z. z. a č. 231/2006 Z. z.

V kapitole šesté mé práce jsem pojednala o skončení pracovního poměru z hlediska kompatibility s právem Evropských společenství, konkrétně se směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, se směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, a se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002 kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

V kapitole sedmé jsem uvedla a rozebrala rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. září 2006, týkající se hromadného propouštění a směrnice 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

V závěru této práce jsem se snažila o kritické zhodnocení úpravy skončení pracovního poměru obsažené v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Kapitola 1. Historie pracovního práva a Obecný občanský zákoník rakouský, vydaný ve Vídni 1904 z C. K. tiskárny dvorské a státní

Oddíl 1.1. Vývoj pracovního práva – historie

V první kapitole mé práce bych se alespoň v krátkosti chtěla pokusit o naznačení (shrnutí) událostí, které měly vliv na vývoj pracovního práva (pracovních podmínek, mezi které se skončení pracovního poměru řadí).

Pomineme-li některé skutečně dávné pokusy o právní úpravu vztahů práce, jakým byl například v Českých zemích *Ius regale montanorum* krále Václava II., pracovní právo je produktem teprve průmyslové (tovární) výroby, tedy průmyslové revoluce. Na počátku 19. století se vycházelo z koncepce nájmu služeb, známé z římského práva jako *locatio conductio operarum*. Neomezená volnost smluv plně odpovídala principům liberálního hospodářství, jehož heslem byla volná hra ekonomických sil. V té době byla preferována svoboda jednotlivce vyjádřená v programovém dokumentu Velké francouzské revoluce – Deklaraci práv člověka a občana z roku 1789, podle které má jedinec právo činit vše, co není zákonem zakázáno. Individualistický duch této epochy se přirozeně obrátil k právním zásadám starého Říma, s dominující zásadou autonomie vůle stran. Pramenem vztahů při výkonu námezdní práce se proto stala svobodná smlouva, upravující pracovní podmínky i odměnu (mzdu) cestou vzájemné dohody mezi formálně rovnými partnery. Svobodu na straně zaměstnance, který dával do nájmu svou pracovní sílu (výkon prací), ovšem určovaly ekonomické podmínky nabídky a poptávky po práci. Pracovní smlouva upravovala vlastně koupi a prodej pracovní síly jako vzláštěného zboží – akt výměny zboží za peníze. Z právního hlediska byla smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smlouvou civilního práva. V čase, kdy individualismus dosahoval svého vrcholu, byly vztahy mezi lidmi při výkonu námezdní práce chápány výhradně jako vztahy soukromoprávního charakteru. Tato linie vývoje pracovního práva se začala měnit ke konci 19. století. Spolu s rozvojem velkého průmyslu a obchodu, s postupující urbanizací měst a s formováním moderního státu se postupně organizovalo především dělnictvo usilující o získání ekonomické rovnosti, kterou stávající pracovní právo nezajišťovalo. Pod tlakem zejména průmyslového dělnictva a jeho spolků (odborů) na přelomu 19. a 20. století (v Anglii o půl století dříve) vznikalo tzv. „tovární“ nebo „průmyslové“ zákonodárství. Do vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli začaly zasahovat veřejnoprávní normy státu, které působily nezávisle na vůli stran. Postupně byla omezována vůle zaměstnavatele i zaměstnance v oblasti určování pracovní doby, zaměstnávání dětí a zaměstnávání žen pracemi škodlivými zdraví. Bez významu nebylo také omezování možnosti zaměstnavatele strhávat zaměstnancům různé částky ze mzdy a jejich trestání. V této době byl dokonce vytvořen administrativní dozor nad tvorbou pracovních podmínek.¹⁾

Na počátku 20. století se podstata pracovní smlouvy mění, je jiná než podstata jiných soukromoprávních smluv, například smlouvy kupní. Soukromoprávní povahu pracovní smlouvy a rovnost účastníků lze spatřovat jen při uzavírání právního vztahu. Po uzavření smlouvy dochází k tomu, že účastníci se při výkonu práce dostávají do pozice nadřízeného a podřízeného. Je to vždy zaměstnavatel, kdo určuje začátek a konec pracovní doby, stanoví rozvrh pracovních směn, určuje zaměstnanci odměny, nástup dovolené atd. Kromě toho je obsah založeného pracovního poměru ve velké míře ovlivňován dalšími vnitřními a vnějšími předpisy (zákony a podzákoné normy i autonomní předpisy). Právní úprava vztahů

1) J. Jakubka „Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007“, ANAG, Olomouc 2006

námezdní práce se dále ubírala spojením metody soukromoprávní a veřejnoprávní úpravy. Obsah pracovních vztahů, vzájemná práva a povinnosti stran, nezávisely jen na samotné pracovní smlouvě, ale do určité míry byly dány pracovněprávním zákonodárstvím. Vývoj pracovního práva ovlivnilo i v té době se rozvíjející odborové hnutí, které založilo kolektivizaci pracovního práva. Pracovní podmínky postupně začaly být určovány smlouvami mezi odborovými orgány a zaměstnavateli – kolektivním vyjednáváním. Sílicí vliv organizovaného dělnického hnutí našel svůj výraz v uzavírání kolektivních smluv, ve vytváření závodních zastupitelstev apod. Na přelomu 19. a 20. století pak dochází k formulování požadavků na mezinárodní úpravu otázek ochrany práce a pracovních podmínek, které vyústily ve vznik Mezinárodní organizace práce. Charakteristickým rysem pracovního práva byl i tlak na demokratizaci pracovních vztahů u zaměstnavatelů, jejímž výrazem má být tzv. účast na řízení. Dochází ke zvyšování vlivu zaměstnanců na pracovní podmínky a mzdy, které byly dříve určovány v individuálně uzavíraných pracovních smlouvách.

Uvedené historické skutečnosti se staly základem existence pracovního práva a jsou jimi i v současnosti. Postupně vznikla velice specifická úprava pracovněprávních vztahů, za nichž se vykonává námezdní práce, pro kterou je typická kombinace metody soukromoprávní a veřejnoprávní.

Konkrétní právní úprava pracovního práva je, jako každá právní úprava, poznamenaná vždy dobou svého vzniku. Promítají se v ní představy o dosavadním stavu a budoucím vývoji společenských vztahů, o potřebě a způsobu jejich právní regulace. Na jedné straně je tedy právní úprava objektivně podmíněna reálně existujícími (především ekonomickými) vztahy ve společnosti a na druhé straně je ale také podmíněna subjektivně, a to stupněm poznání zákonodárců a jejich schopností formulovat novou právní úpravu.²⁾

Pracovní právo se na území dnešní České republiky rozvíjí od konce 18. století v souvislosti s rozvojem průmyslu a zrušením nevolnictví Patentem Josefa II. o zrušení nevolnictví ze dne 1. listopadu 1781 dáno ve Vídni, kde se mimo jiné uvádí: „Za třetí: Poddaní se mohou podle libosti učití řemeslům a uměním atd. a bez povolovacích listů, které beztoho se již ruší, hledati si výdělek pro svou obživu tam, kde jej najdou.“³⁾

Služební poměr, jakožto základní pracovní vztah, byl právně upraven 26. hlavou (kapitoulou) rakouského občanského zákoníku z roku 1811 v rámci námezdní smlouvy, která zahrnovala smlouvu o dílo a smlouvu služební, přičemž později dochází k jejich legislativnímu oddělení. Ve smlouvě služební, kterou byl upraven závazek konat po určitou dobu pro jiného služby, na rozdíl od občanskoprávní smlouvy o dílo, spočívá určitý osobní charakter spočívající v nájmu pracovní síly za odměnu. Vlivem tohoto odlišného charakteru služební smlouvy dochází k postupnému odklonu od občanského práva a ke vzniku pracovněprávního zákonodárství, v němž je soukromoprávní zásada smluvní volnosti oslabována potřebou ochrany právního postavení zaměstnance při práci.

V druhé polovině 19. století se rozvíjí ochranné zákonodárství, které se vzhledem k špatné sociální situaci a nevyhovujícímu postavení zaměstnanců v práci, vedoucímu k jejich radikalizaci, snaží garantovat lepší pracovní a mzdové podmínky. Kategorii zaměstnanců, kteří pracují v nejhorsích pracovních podmínkách, a zaměstnancům, kteří mají význam pro fungování státu, jsou ve zvláštních předpisech poskytovány garance, které slouží k ochraně jejich zdraví a k odstranění namáhavosti práce. Dochází tak k postupné diferenciaci právní úpravy jednotlivých skupin zaměstnanců. Je vydán například horní zákon a živnostenský řád, v nichž je kladen důraz na ochranu zdraví zaměstnanců a jsou položeny základy nemocenského a důchodového pojištění. V rámci demokratických změn z roku 1867 je

2) J. Jakubka „Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007“, ANAG, Olomouc 2006

3) František Kavka, Zdeněk Šípek, Josef Válka „Dějiny Československa II“, Státní pedagogické nakladatelství, Praha 1965

možné v rámci tzv. koaliční svobody vytvářet a rozvíjet odborové organizace zaměstnanců i sdružení zaměstnavatelů. Rozvíjí se kolektivní vyjednávání, další složka pracovního práva, která na základě sociálního dialogu byla výrazným regulátorem pracovních podmínek zaměstnanců.

Na počátku 20. století se postupně konstituovala státní služba, která byla legislativně zakotvena zákonem o služebním poměru státních úředníků a zřízců (služební pragmatika).

Trend ochranného zákonodárství i speciální úprava pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících různé druhy pracovní činnosti pokračuje i po vzniku Československa v roce 1918. Výsledkem je existence rozsáhlého pracovního zákonodárství, které je speciální k dispozitivní úpravě služební smlouvy v občanském zákoníku. Pracovní právo začíná oscilovat mezi právem soukromým a právem veřejným, kdy právní úprava nájmu pracovní síly (sjednávání pracovní smlouvy) je upravena soukromoprávními předpisy převážně dispozitivní povahy a na druhé straně otázky pracovní doby, bezpečnosti práce, kolektivního zastupování a závodních rad ingerují svou kogentní úpravou spíše do práva veřejného.⁴⁾

Prohlubuje se roztržičnost právní úpravy, která je důsledkem snahy státní moci poskytnout větší ochranu pracovního vztahu zaměstnancům, jejichž výkon práce má větší podíl na fungování státu, například služební pragmatika, zákon o obecních pomocnících z roku 1910. Dále se na zaměstnance peněžních ústavů vztahoval zákon č. 54/1932 Sb. z. a n., na soukromé úředníky a jiné zaměstnance v podobném postavení zákon č. 156/1902 ř. z. atd. Prvorepubliková právní úprava přináší zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a jejich zabezpečení. Například zákon o osmihodinové pracovní době z roku 1918, zákon o placené dovolené z roku 1925, zákon o podporách v nezaměstnanosti atd.⁵⁾

V právní úpravě je patrný trend určitých minimálních standardů garantovaných zaměstnanci při výkonu práce, které se začínají utvářet i v mezinárodním měřítku, zejména Mezinárodní organizací práce založenou v roce 1919.

Za 1. čs. Republiky nabývá na významu kolektivní vyjednávání, které výrazně přispívá ke zlepšení postavení zaměstnance v práci, zejména úpravou mzdových a pracovních podmínek. V roce 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými při úpravě otázek legislativně neupravených, případně ke sjednání výhodnějších pracovních podmínek zaměstnanců oproti zákonné úpravě. Individuální pracovní smlouvy se směly odchýlit od úpravy v kolektivní smlouvě při sjednání výhodnějších podmínek pro zaměstnance. Pro zájmové zastupování zaměstnanců bylo možné u zaměstnavatele zvolit závodní radu (závodní výbor), která hájila hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců, zejména dozírala na dodržování mzdových a pracovních smluv a řádů, dozírala na dodržování stanovených pracovních podmínek a ochranu zdraví zaměstnanců. Tyto závodní rady fungovaly v součinnosti s odborovými organizacemi.

Po roce 1945 pokračoval dříve nastoupený trend rozvoje pracovního zákonodárství, byl však násilně přerušen po únoru 1948. Vlivem politické situace se na základě socialistických principů mění charakter pracovního práva. Opouští se podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, jejímž předmětem je směna práce za odměnu. Pracující jsou vlastníky výrobních prostředků a v pozici zaměstnavatele je socialistická organizace hospodařící se státním majetkem. Soukromé vlastnictví, a s tím spojené uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany, je zakázáno, s nepatrnou výjimkou

4) J. Jakubka „Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007“, ANAG, Olomouc 2006

5) tamtéž

spočívající v poskytování služeb malého rozsahu pro osobní potřebu. V nově vzniklých právních předpisech je patrné sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměr.6)

Právní úprava pracovněprávních vztahů provedená zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, s účinností od 1. ledna 1966, představovala vyvrcholení procesu kodifikace pracovního práva. Zákoník práce odstranil přetrvávající diferenciaci právní úpravy zaměstnanců vykonávajících odlišnou práci a vytvořil jednotnou právní úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Toto sjednocení bylo důsledkem hospodářského a společenského systému a stejným vztahem všech občanů k výrobním prostředkům, a tím i možností stejného postavení občanů v pracovním procesu. Zákoník práce byly upraveny téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Ustanovení zákoníku práce byla převážně kogentní povahy, nedovolovala smluvní odchýlení na základě vůle subjektů. Ve srovnání s předchozí právní úpravou byla velmi oslabena úloha kolektivního vyjednávání, které již nezajišťovalo sociální dialog mezi zástupci stran pracovního poměru vedoucí k vytvoření odpovídajících pracovních podmínek zaměstnanců.

Zákoník práce byl oproti předchozí více než stopadesátileté tradici koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. V souvislosti s partikularizací soukromého práva došlo k oddělení pracovního práva od práva občanského.

Oddíl 1.2. Obecný občanský zákoník rakouský z r. 1904

Ustanovení Obecného občanského zákoníku rakouského jsem se již letmo dotkla v předchozím oddílu 1.1.

Nyní bych uvedla konkrétní ustanovení Obecného občanského zákoníku rakouského, která upravují „smlouvu o mzdu“.

O smlouvách úplatných v příčině služeb a prací, kam je zařazena i „smlouva o mzdu“, se hovoří v kapitole dvacáté šesté, dílu druhého zákoníku občanského (nazvaného „O právu k věcem“), oddělení prvního práva k věcem (nazvaného „O právech věcných“).

Paragraf 1151zákoníku občanského, který vymezuje, co jest smlouva o mzdu, zní: „Zavázeli se kdo, za jistou mzdu na penězích službu nějakou konati nebo nějaké dílo zhotoviti, stane se smlouva o mzdu.“

Toto ustanovení podle mého názoru stanoví jakoby „podstatné náležitosti smlouvy o mzdu“, kterými jsou:

- a) dohoda či smlouva či jiné smluvní ujednání (ať již písemné či ústní) – „zavázeli se kdo“,
- b) mzda či nějaká jiná peněžítá částka – „za jistou mzdu na penězích“
- c) služba (jakýsi druh práce, kterou má jeden účastník pro druhého vykonávat) – „službu nějakou konati nebo nějaké dílo zhotoviti“. Zákoník občanský zahrnuje do smlouvy o mzdu vedle jakési pracovní smlouvy i smlouvu o dílo, která je nyní upravena zvláště v § 631 až 656 zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

6) J. Jakubka „Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007“, ANAG, Olomouc 2006

Paragraf 1152 zákonníka občanského, který stanoví, jak se smlouva o mzdu činí mlčky, zní: „Jakmile si kdo práci nebo dílo nějaké zamluví, má se též za to, že svolil ve mzdu přiměřenou. Není-li mzda vyměřena ani úmluvou, ani zákonem, stanoví ji soudce.“

Z tohoto ustanovení podle mého názoru vyplývá, že pokud se účastníci vzájemně dohodnou na jakési práci nebo se dohodnou na smlouvě o dílo („jakmile si kdo práci nebo dílo nějaké zamluví“), automaticky se předpokládá („má se též za to“ - jakási „právní fikce“), že za tuto práci či zhotovení díla přísluší vykonavatelé práce či zhotoviteli díla mzda, a to přiměřená, že automaticky oba účastníci musí počítat s tím, že za vykonanou práci či zhotovení díla, je nutno zaplatit tomu, kdo práci vykonal či dílo zhotovil („že svolil ve mzdu přiměřenou“).

Podle mého názoru je velice právnícky vyspěle zařazena do výše uvedeného ustanovení i věta o tom, že pokud mzda nebyla stanovena ani smlouvou či dohodou či jiným smluvním ujednáním, ani zákonem, stanoví ji soudce – „Není-li mzda vyměřena ani úmluvou, ani zákonem, stanoví ji soudce.“ Tato věta řeší případy, které běžně v životě mohly nastat ohledně výše mzdy, předchází případným problémům, které mohly v praxi vyvstat, co se týkalo vyměření mzdy.

Toto ustanovení dále odkazuje na přídavek č. 222, který je obsažen v „Přídavku k Obecnému občanskému zákoníku rakouskému, v němužto jsou uvedeny zákony a nařízení k těmžto zákoníku se vztahující“, který byl vydán ve Vídni r.1904 z C.K. tiskárny dvorské a státní. Ustanovení přídavku č. 222 vyjmenovává zákonná ustanovení o mzdě, která jsou tato:

- pro jisté výkony advokátů min. nařízení ze dne 11. prosince 1897, č. 293 zák. říšsk., ze dne 8. ledna 1899, č. 8 zák. říšsk., a ze dne 24. listopadu 1900, č. 201 zák. říšsk.;
- pro notáře v sazbě poplatků k notářskému řádu ze dne 25. července 1871;
- pro obchodní dohodce §. 1, čl. 82 zákona daného dne 4. dubna 1875, č. 68 zák. říšsk.;
- pro znalce a tlumočníky v řízení trestním (§§. 384 a 385 trestního řádu ze dne 23. května 1873, č. 119 zák. říšsk.);
- pro svědky a znalce v obč. řízení spomém min. nařízení ze dne 17. září 1897, č. 221 zák. říšsk.

Paragrafy 1153 až 1157 zákonníka občanského stanoví, jaká práva vzcházejí ze smlouvy o mzdu.

Ustanovení §. 1153 zní: „Má-li dílo na sobě takové vady podstatné, že není k potřebě, aneb odporují-li vady tomu, co bylo výslovně umluveno, může ten, kdo dílo zamluvil, od smlouvy pustiti. Nechce-li toho učiniti, anebo nejsou-li vady ani podstatné, aniž odporují tomu, co bylo výslovně umluveno, může žádati, aby ten, u koho dílo zamluvil, buď je opravil, nebo mu škodu přiměřeně nahradil, za kterouž příčinou může příhodnou část mzdy za sebou zadržeti.“

Toto ustanovení je jakýmsi předchůdcem ustanovení § 648 zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, které hovoří o vadách díla. Stejně jako z ustanovení § 1153 zákonníka občanského vzchází právo na zrušení smlouvy („od smlouvy pustiti“), tak i právo na bezplatné odstranění vady díla („může žádati, aby ten, u koho dílo zamluvil, buď je opravil“), stejně jako právo na přiměřenou slevu („nebo mu škodu přiměřeně nahradil, za kterouž příčinou může příhodnou část mzdy za sebou zadržeti“), tak i z ustanovení § 648 odst. 1 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vyplývá právo na bezplatné odstranění vady, přičemž zhotovitel je povinen odstranit vadu bez zbytečného odkladu a z ustanovení § 648 odst. 2 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, právo objednatel na zrušení smlouvy a právo na přiměřenou slevu, jde-li o vadu neodstranitelnou, která však nebrání řádnému užívání věci podle objednávky.

Ustanovení §. 1154 zní: „Nevyplní-li ten, u koho věc byla zamluvena, svou vinou slibu daného v čase za výminku položeném, není ten, kdo věc zmluvil, již více povinen, jí přijmouti; i může také nahrazení škody tím vzešle žádati. Prodlévá-li však ten, kdo věc zmluvil, se zaplacením mzdy, jest i on zavázán, tomu, u koho ji byl zmluvil, úplně škodu nahraditi.“

Z uvedeného ustanovení vzhází povinnost „zhotovitele“ provést dílo řádně a v dohodnuté době („Nevyplní-li ten, u koho věc byla zamluvena, svou vinou slibu daného v čase za výminku položeném“) a pokud tak neučiní vzhází z tohoto ustanovení právo „objednatele“ na odmítnutí takové věci (právo objednatele odstoupit od smlouvy, je-li zřejmé, že dílo nebude včas hotovo nebo nebude provedeno řádně, a jestliže zhotovitel neučiní nápravu ani v poskytnuté přiměřené lhůtě - § 642 odst. 2 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a případně právo na náhradu škody mu tím způsobené („není ten, kdo věc zmluvil, již více povinen, jí přijmouti; i může také nahrazení škody tím vzešle žádati.“)

Z uvedeného ustanovení §. 1154 také vzhází povinnost „objednatele“ zaplatit „zhotoviteli“ v dohodnuté době cenu za zhotovení věci („Prodlévá-li však ten, kdo věc zmluvil, se zaplacením mzdy“) a právo „zhotovitele“ na náhradu škody, která mu vznikla tím, že „objednatel“ byl se zaplacením mzdy v prodlení („jest i on zavázán, tomu, u koho ji byl zmluvil, úplně škodu nahraditi“).

Ustanovení §. 1155 zní: „Také když služba nebo práce nějaká nebyla dokonána, náleží tomu, u koho byla zamluvena, přiměřená náhrada, když byl hotov ji vykonati, zámuvce však mu v tom buď svou vinou nebo náhodou v osobě zběhlou překazil, anebo když vůbec prodlením času škodu vzal.“

Uvedené ustanovení je jakousi obdobou ustanovení § 641 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které v odst. 1 přiznává zhotoviteli právo na sjednanou cenu, i když dílo nebylo provedeno, by-li ochoten dílo provést a zabránily-li mu v tom okolnosti na straně objednatele a v odst. 2 přiznává právo zhotoviteli na přiměřenou náhradu, byl-li zhotovitel zdržen v provádění díla okolnostmi na straně objednatele.

Ustanovení §. 1156 zní: „Vůbec placena buď mzda po dokonané práci. Koná-li se však práce v jistých odděleních času neb díla, nebo jsou-li při ní výdaje, kterých ten, u koho byla zamluvena, na se nevzal, může tento žádati, aby se mu dala část mzdy se službou nebo s dílem vykonaným se srovnávající, a nahradily se mu výdaje, učiněné dříve než dílo dodělal nebo práci zcela vykonal.“

Uvedené ustanovení je obdobou ustanovení § 634 odst. 2 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které říká, že není-li dohodnuto jinak, platí se cena až po skončení díla. Dále se v něm stanoví, že provádí-li se však dílo po částech nebo vyžaduje-li provedení díla značných nákladů, je ten, komu bylo zadáno, oprávněn požadovat již během provádění díla od objednatele přiměřené zálohy.

V tomto ustanovení je upravena zásada, podle které zásadně náleží „zhotoviteli“ mzda až po ukončení práce („Vůbec placena buď mzda po dokonané práci.“)

Z této zásady umožňuje výše uvedené ustanovení §. 1156 výjimku, a to právo „zhotovitele“ – vykonavatele práce - požadovat již během provádění díla (práce) od „objednatele“ přiměřené zálohy, pokud jsou splněny podmínky dále v ustanovení §. 1156 uvedené („Koná-li se však práce v jistých odděleních času neb díla, nebo jsou-li při ní výdaje, kterých ten, u koho byla zamluvena, na se nevzal, může tento žádati, aby se mu dala část mzdy se službou nebo s dílem vykonaným se srovnávající, a nahradily se mu výdaje, učiněné dříve než dílo dodělal nebo práci zcela vykonal“.)

K porovnání ustanovení §. 1156 zákonníku občanského můžeme vedle ustanoveních o smlouvě o dílo podle zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, použít již ustanovení zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále jen „zákoník práce“) konkrétně ustanovení § 141, které zní: „Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.“ Kromě tohoto ustanovení lze pro porovnání použít ustanovení § 38 zákoníku práce stanovící povinnosti vyplývající z pracovního poměru i ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce o rovném zacházení se všemi zaměstnanci.

Ustanovení §. 1157 zní: „Zkáz-li se hmota ke zhotovení díla připravená, nebo dílo samo pouhou náhodou zcela nebo z části, škodu z toho mítí bude vlastník hmoty nebo díla. Dodal-li však ten, kdo dílo zamluvil, k němu hmotu takovou, která se k náležitému vzdělání patrně nehodí, práv jest ze škody dělník, když práce z této příčiny jest nedostatečná, a on zámuvce nevystříhal.“

Toto ustanovení hovoří obdobně jako ustanovení § 637 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o nedostatcích materiálu, které brání řádnému vyhotovení díla.

Ustanovení §. 1158 a §. 1159 stanoví, kdy se stane ze zámuvy smlouva tržová (kupní smlouva).

Ustanovení §. 1158 zní: „Jest-li pochybno, má-li se zamluvení práce pokládati za smlouvu tržovou nebo za smlouvu o mzdu, má se za to, že ten, kdo dal hmotu k práci, dělníka zjednal. Dal-li však hmotu dělník, pokládá se za to, že jest tu koupě.“

Toto ustanovení se snaží od sebe odlišit smlouvu kupní (tržovou) a smlouvu o dílo či pracovní smlouvu (smlouvu o mzdu).

V tomto ustanovení se stanoví domněnka, že pokud materiál k práci dodal objednatel, uzavřel se zhotovitelem smlouvu o dílo („má se za to, že ten kdo dal hmotu k práci, dělníka zjednal.“). Pokud však materiál dodal zhotovitel, sám dílo zhotovil a pak dílo nabídl ke koupi jiné osobě, stanoví se domněnka, že došlo k uzavření kupní smlouvy („Dal-li však hmotu dělník, pokládá se za to, že jest tu koupě.“).

Z ustanovení §. 1159 zní: „Učiní-li se se smlouvou o mzdu zároveň jiné smlouvy vedlejší, šetřiti jest nařízení v zákoně tomto o jedné každé smlouvě takové daných“.

Ustanovení tohoto paragrafu chápou jako ustanovení, které říká, že pokud vedle smlouvy o dílo či pracovní smlouvy účastníci těchto smluv uzavřou i jinou smlouvu, je třeba postupovat v souladu se zákonem a na každou z uvedených smluv pohlížet zvlášť.

Ustanovení §. 1160 až 1162 stanoví, kdy smlouva o mzdu pomíjí.

Ustanovení §. 1160 zní: „Dělníci, kteří byli zjednáni na jistý čas neb až jisté dílo dokonají, nemohou, není-li řádné příčiny, pokud ten čas neprojde a dílo se nedokoná, ani práce se vzdáti ani z ní se propustiti. Přetrhne-li se práce, práva jest každá strana ze své viny, ale ne z náhody.“

Toto ustanovení je podle mého názoru jakýmsi *předchůdcem* ustanoveních o skončení pracovního poměru obsažených v hlavě IV, části druhé zákoníku práce.

Z tohoto ustanovení lze vyčíst, že se tu hovoří o pracovním poměru na dobu určitou – „Dělníci, kteří byli zjednáni na jistý čas neb až jisté dílo dokonají“.

Avšak na rozdíl od úpravy uvedené v ustanovení § 65 zákoníku práce, která přiznává zaměstnancům možnost ukončení tohoto pracovního poměru na dobu určitou i ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1,3 a 4, těmto „dělníkům“ výše uvedené ustanovení dává právo ukončit pracovní poměr pouze, „je-li tu řádné příčiny“, přičemž pojem „řádná příčina“ uvedené ustanovení již dále nerozvádí, nevymezuje. Domnívám se, že v této větě tohoto ustanovení je možno vidět jakýsi zárodek „výpovědních důvodů ze strany zaměstnance“, přičemž bez existence těchto důvodů pracovní poměr ukončit nelze.

Jinak výše uvedení „dělníci“ nemohou ukončit pracovní poměr „pokud neprojde čas a dílo se nedokoná“, tzn. jak je uvedeno v ustanovení § 48 odst. 2 zákoníku práce: „Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby“.

Dále lze ze zmíněného ustanovení vyčíst, že tito „dělníci“ se nemohou práce ani vzdát – v tom bych viděla jakýsi zárodek okamžitého zrušení pracovního poměru či výpovědi bez uvedení důvodu nebo snad dokonce i zrušení ve zkušební době?

V tomto ustanovení se objevuje i jakýsi zárodek zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele - „...ani z ní se propustiti“.

Uvedené ustanovení, narozdíl od znění § 65 odst. 2 zákoníku práce, také neřeší případ, pokračuje-li „dělník“ v práci i po uplynutí „jistého času“.

„Přetrhne-li se práce, práva jest každá strana ze své viny, ale ne z náhody.“ Toto ustanovení bych vyložila tak, že pokud z jakékoliv příčiny nelze práci dokončit, nelze trvat na tom, aby výše uvedení „dělníci“ dále vykonávali svou práci, odpovídá každá ze smluvních stran za skončení pracovního poměru způsobenou jeho vinou, nikoliv však již v případě, přetrhne-li se práce z příčin viz major (z náhody).

Kdybych se pustila do hlubšího výkladu ustanovení §. 1160, dalo by se ještě z tohoto ustanovení vyložit tvrzení, že „dělníci“, kteří by nebyli „zjednáni pouze na jistý čas neb až jisté dílo dokonají“, byli by zjednáni „na dobu neurčitou“, mohou ukončit pracovní poměr kdykoliv a bez uvedení důvodu (bez jakéhokoliv omezení).

Myslím si, že toto ustanovení, byť nedůsledné oproti našemu zákoníku práce, avšak na tehdejší dobu celkem vyspělé a řekla bych i pokrokové, odstraňuje nejistotu a případné možné budoucí spory o možnosti či nemožnosti ukončení pracovního poměru na dobu určitou. Domnívám se, že v době, kdy se podle tohoto ustanovení postupovalo, bylo toto ustanovení účelné a příkladné.

Ustanovení §. 1161 zní: „Toliko v pilných případnostech může zjednaný dělník nebo správce díla práci naň vznesenou jinému svěřiti; však i tu práv jest z viny své u zvolení osoby.“

Uvedenému ustanovení koresponduje ustanovení § 633 odst. 2 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které stanoví, že na obsahu smlouvy a povaze díla závisí, („toliko v pilných případnostech“) zda je zhotovitel povinen provést je osobně nebo zda je oprávněn dát dílo provést („může zjednaný dělník nebo správce díla práci naň vznesenou jinému svěřiti“) na svoji odpovědnost („však i tu práv jest z viny své u zvolení osoby“).

Ustanovení §. 1162 zní: „Smlouva o mzdu, týkající se prací, při nichž zřetel se mívá ke zvláštní způsobilosti osobní, ruší se smrtí dělníkovou, a dědicové mohou toliko žádati, aby se jim nahradila cena hmoty k dílu připravené, pokud jí užiti lze, a část mzdy, s hodnotou prací vykonaných se srovnávající. Zemře-li ten, kdo práci zamluvil, povinni jsou jeho dědicové dále smlouvě dostáti anebo tomu, u koho práce byla zamluvena, škodu nahraditi.“

Toto ustanovení koresponduje větou první a druhou s ustanovením § 643 odst. 1 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které stanoví, že záleží-li provedení díla ve zvláštních osobních vlastnostech zhotovitele, („smlouvy o mzdu, týkající se prací, při nichž zřetel se mívá ke zvláštní způsobilosti osobní“) ruší se smlouva jeho smrtí („ruší se smrtí dělníkovou“). Dědici zhotovitele se mohou domáhat pouze zaplacení upotřebitelné hmoty připravené na dílo („dědicové mohou toliko žádati, aby se jim nahradila cena hmoty k dílu připravené, pokud jí užiti lze“) a části odměny přiměřené upotřebitelným výsledkům vykonané práce („a část mzdy, s hodnotou prací vykonaných se srovnávající.“).

Ustanovení § 643 odst. 2 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, krátce stanoví, že smrt objednatele sama o sobě smlouvu neruší, přičemž z ustanovení věty druhé §. 1162 zákonníku občanského, také vyplývá, že zemře-li objednatel „ten kdo práci zamluvil“, smlouva se tím neruší, avšak toto ustanovení věty druhé §. 1162 dále uzákoňuje povinnost dědiců „dále smlouvě dostáti anebo tomu, u koho práce byla zmluvena, škodu nahraditi“.

Co se týče pracovní smlouvy, tak smrt zaměstnance i smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje ustanovení § 48 odst. 4 zákoníku práce.

Ustanovení §. 1163 zní: „Co tuto nařízeno, vztahuje se také k právním přátelům, k lékařům a ranhojičům, k faktorům, provisorům, umělcům, dodavačům věcí a jiným osobám, ježto sobě za svoje přičinění výslovně nebo mlčky nějakého platu, mzdy neb jiné odměny vyžádali, ač není-li o tom nic zvláštního vyměřeno.“

V tomto ustanovení je vymezena jakási působnost ustanoveních o smlouvách úplatných v příčině služeb a prací (§. 1151 až 1162 zákonníku občanského). V tomto ustanovení jsou vyjmenovány další „profese“, na které se výše uvedené paragrafy zákonníku občanského vztahují, přičemž podstatným je, že tyto osoby si za svou práci stanovili nějakou mzdu, plat či jinou peněžitou odměnu („ježto sobě za svoje přičinění výslovně nebo mlčky nějakého platu, mzdy neb jiné odměny vyžádali“). Ustanovení §. 1163 se na osoby v něm uvedené, které si za svoji práci stanovili nějakou odměnu, plat či mzdu vztahuje, pokud dále není stanoveno jinak, jak vyplývá z dodatku „ač není-li o tom nic zvláštního vyměřeno“.

V dalších ustanoveních (§ 1164 až 1174) kapitoly dvacáté šesté zákonníku občanského se dále hovoří o smlouvě o vydání spisu a o smlouvě mezi hospodářem a čeledí.

Jak jsem v některých částech tohoto oddílu již zmínila, domnívám se, že Obecný občanský zákoník rakouský, vydaný ve Vídni r. 1904, z C. K. tiskárny dvorské a státní, je na tehdejší dobu celkem zdařilou kodifikací. Vždyť platil na našem území až do r. 1950 a v části věnované pracovnímu právu až do poloviny 60. let 20. století.

Kapitola 2. Úprava skončení pracovního poměru – zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, platný do 31. prosince 2006

Oddíl 2.1. Úprava skončení pracovního poměru – odlišnosti ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů oproti zák. č. 262/2006 Sb.

Pokud jde o skončení pracovního poměru, přejímá zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, z velké části právní úpravu zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Jak upravuje skončení pracovního poměru zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, podrobně rozeberu v kapitolách č. 3 a č. 4 této práce, přičemž na některých místech na podstatně odlišná ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ještě upozomím. V tomto oddílu bych nyní uvedla pouze odlišná ustanovení **zák. č. 65/1965 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů, týkající se skončení pracovního poměru.

a) Obecná ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

1. Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, nekončí *uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání*.
2. Pracovní poměr dále nezanikal v případě *smrti zaměstnavatele – fyzické osoby*.
3. Zaměstnavateli *nebyla stanovena povinnost* písemně oznamovat příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru s každým zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením.

b) Dohoda

U dohody o rozvázání pracovního poměru nebyla stanovena povinná písemná forma *pod sankcí neplatnosti*.

c) Výpověď

Do ustanovení o výpovědi *nebylo* zahrnuto i ustanovení upravující *výpověď zaměstnance*. Výpověď daná zaměstnancem byla upravena zcela samostatně v ustanovení § 51 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

d) Výpovědní doby

Ustanovení § 45 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, mělo charakter donucujícího předpisu, upravovalo *dva druhy výpovědních dob* a to výpovědní dobu dvouměsíční a výpovědní dobu tříměsíční v případě výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) – organizační důvody, přičemž ani jednu z dřívějších výpovědních dob nesměli účastníci pracovního poměru měnit (zkracovat či prodlužovat) vzájemnou dohodou.

e) Výpověď daná zaměstnavatelem

Zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů upravoval v ustanovení § 46 odst. 2 tzv. *nabídkovou povinnost zaměstnavatele* v souvislosti se skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, jako podmínku platnosti výpovědi. Podle tohoto ustanovení mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď (kromě případů výpovědi pro porušení pracovní kázně nebo výpovědi z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr) pouze tehdy,

pokud neměl možnost jej dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Na tomto místě bych se chvíli u „nabídkové povinnosti zaměstnavatele“ pozastavila. Účelem této „nabídkové povinnosti zaměstnavatele“ bylo chránit zaměstnance před nepříznivými důsledky, které pro něj jednostranné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele mělo, a umožňovala zaměstnanci zvážit, zda má zájem na dalším pokračování pracovního poměru, byť s jiným druhem práce, než doposud vykonával. Povinnost nabídnout zaměstnanci jinou práci ze strany zaměstnavatele, a to před tím, než mu bude dána výpověď z pracovního poměru, existovala v zákoníku práce od samého počátku; i když docházelo k novelizaci tohoto ustanovení, nikdy nebyl pozměněn prvotní cíl, a to především zajistit zaměstnanci další trvání pracovního poměru, když již nemůže dosavadní práci konat, zpravidla z důvodů, které sám ovlivnit nemůže. V posledních letech více než dříve bylo ze strany zaměstnavatele splnění nabídkové povinnosti považováno za povinnost, která nemá oporu ve smluvní volnosti pracovněprávních vztahů, vytváří nerovné podmínky či byla dokonce považována za diskriminační, a to ve vztahu k případně nově přijímaným zaměstnancům, protože dosavadní zaměstnanec byl tímto postupem zvýhodňován.⁷⁾

Nyní bych ráda uvedla, jak vymezovala nabídkovou povinnost judikatura např. R 51/1975. Z R 51/1975 vyplývá, že cituji: „Zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat nebo nabídnout jinou pro zaměstnance vhodnou práci především tehdy, jestliže nemá v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce ani v místě jeho bydliště volné pracovní místo vůbec. Při použití takových výpovědních důvodů, z jejichž obsahu vyplývá, že další zaměstnávání v uvedených místech nepřichází po předpokládaném skončení pracovního poměru v úvahu, jako je tomu například tehdy, ruší-li se zaměstnavatel nebo se přemísťuje do místa, které není ani místem bydliště zaměstnance, je tomu tak vždy. Zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat nebo nabídnout zaměstnanci jinou pro něho vhodnou práci také tehdy, jestliže má volná jen taková pracovní místa, která není zaměstnanec schopen vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud požadovanou kvalifikaci nelze nabýt předchozí průpravou. Jestliže zaměstnavatel má v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, nebo v místě bydliště zaměstnance volné takové pracovní místo, kde by mohl vykonávat pro něho vhodnou práci, je povinen je zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit přiměřené předchozí průpravě. Zaměstnavatel může dát výpověď pouze tehdy, odmítne-li zaměstnanec na takové místo přejít nebo odmítne-li podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou vhodnou práci. Tato právní úprava sleduje cíl, aby zaměstnavatel předtím, než dá výpověď, nabídl zaměstnanci přechod na práce pro něho vhodné s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Jestliže tedy zaměstnavatel nenabídne zaměstnanci přechod na jinou pro něho vhodnou práci, ačkoliv tak může učinit, není splněna nabídková povinnost a výpověď je proto neplatná. Jinou pro zaměstnance vhodnou práci se rozumí práce odpovídající zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i jeho kvalifikaci. Jde tedy o práci, kterou je schopen vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci vykonávat. Z toho, že jiná vhodná práce má odpovídat pokud možno i kvalifikaci zaměstnance, je nutno dovodit, že takovou práci je třeba rozumět především práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance a teprve potom (není-li pracovní místo odpovídající

7) JUDr. Věra Bognárová „Nabídková povinnost-hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele“ – Právo a zaměstnání č. 7-8/2004

kvalifikaci volné) práci, která odpovídá pokud možno nejvíce kvalifikaci zaměstnance, a posléze (není-li volné ani pracovní místo odpovídající co nejvíce kvalifikaci zaměstnance) práci, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje. Lze tedy za vhodnou práci považovat popřípadě i takovou práci, při níž není zcela využito kvalifikace zaměstnance. Vhodnou prací není ovšem taková práce, kterou zaměstnanec není schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud ji nemůže získat předchozí přípravou. Za předchozí přípravu nelze považovat získávání schopností a kvalifikace náročnými způsoby, například absolvováním školy, vyučením v oboru a podobně. Jestliže tedy zaměstnavatel nenabídne zaměstnanci volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci (odpovídající však jeho zdravotnímu stavu a schopnostem), ale nabídne mu jen jiné volné pracovní místo nepřiměřené jeho kvalifikaci, na které zaměstnanec není ochoten přejít, není splněna nabídková povinnost a výpověď je z tohoto důvodu neplatná. Nemá-li však zaměstnavatel možnost nabídnout v uvedených případech zaměstnanci místo odpovídající jeho kvalifikaci, protože takové místo není volné, je povinen nabídnout volné pracovní místo, které odpovídá pokud možno nejvíce jeho kvalifikaci, a teprve není-li ani takové pracovní místo volné, je zaměstnavatel povinen nabídnout i takové volné pracovní místo, pro které se zvláštní kvalifikace nevyžaduje. Je ovšem samozřejmé, že zaměstnavatel je povinen v uvedených případech nabídnout zaměstnanci jen takové volné pracovní místo, pro které zaměstnanec splňuje předpoklady stanovené právními předpisy, popřípadě požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou jeho práce. Zaměstnanci nemůže být totiž takto nabídnuto pracovní místo, ohledně něhož by byl dán jiný výpovědní důvod.“8)

Nabídková povinnost zaměstnavatele vždy představovala omezení pro zaměstnavatele v tom směru, že pracovní poměr mohl při stanovených výpovědních důvodech ukončit výhradně tehdy, když jinou vhodnou práci pro zaměstnance neměl nebo ji měl, zaměstnanci ji nabídl a zaměstnanec ji odmítl. Šlo o ochranné ustanovení, které mělo chránit zaměstnance jako slabšího účastníka pracovního poměru před jednostranným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana měla asi svůj význam. Nicméně se domnívám, že právní úprava nabídkové povinnosti, která znamenala absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat, byla příliš široká (měla zaměstnavatele zavazovat pouze v rozsahu kvalifikace zaměstnance, případně v rozsahu kvalifikace nutné pro dosavadní výkon práce).

Nabídková povinnost svým obsahem zaváděla nerovnost v zacházení se všemi zaměstnanci, jak to mělo na mysli ustanovení § 1 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nově ustanovení § 16 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb.

Splnění nabídkové povinnosti bylo také více než problematické v těch případech, kdy pro výkon některých prací stanovil zaměstnavatel vlastní výběrové řízení. Zatímco ostatní zaměstnanci, pokud chtěli práci konat, a mohlo se jednat i o vlastní zaměstnance zaměstnavatele, se museli do výběrového řízení přihlásit a splnit stanovené a vyhlášené podmínky, zaměstnanec, kterému byla práce nabízena v rámci splnění nabídkové povinnosti podle § 46 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tyto podmínky splňovat nemusel. Ani v tomto případě nebyla zachována rovnost zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky.⁹⁾

8) R 51/1975 Sbirky soudních rozhodnutí a stanovisek

9) JUDr. Věra Bognárová „Nabídková povinnost-hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele“ – Právo a zaměstnání č.7-8/2004

f) Povinnost zaměstnavatele nového vhodného zaměstnání

Zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, obsahoval ustanovení § 47.

V odstavci 1 tohoto ustanovení byla zaměstnavateli dána povinnost ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy účinně pomáhat zaměstnanci, kterému byla dána výpověď z některého z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d) /nově § 52 písm. a) až e)/ při získání nového vhodného zaměstnání.

Podle ustanovení § 47 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, byl zaměstnavatel při výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem, z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. c) – pro nadbytečnost, při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, povinen zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech také výpovědní doba skončila teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto jemu uloženou povinnost splnil, pokud se ovšem se zaměstnancem nedohodl jinak.

Podle odst. 3 § 47 povinnost účinně pomáhat zaměstnanci k získání nového zaměstnání, popřípadě mu je zajistit, zaměstnavatel však neměl, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl. Tyto povinnosti zaměstnavatele zanikaly, jestliže zaměstnanec odmítl bez vážného důvodu nové vhodné zaměstnání, do kterého mohl nastoupit.

g) Okamžité zrušení pracovního poměru

1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů hovořilo dříve o „pracovní kázní“: „porušil-li zaměstnanec *pracovní kázeň* zvláště hrubým způsobem.“

Podle ustanovení § 53 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr pouze *ve lhůtě jednoho měsíce* ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Ustanovení § 53 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, stanovilo, že zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; *může však s nimi, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.*

2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Ustanovení § 54 odst. 1 písm. a) zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, hovoří „pouze“ o „lékařském posudku“: „podle *lékařského posudku* nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci,“

Ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, hovoří „pouze“ o „mzdě nebo náhradě mzdy“: „zaměstnavatel mu nevyplatil *mzdu nebo náhradu mzdy* do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.“

Podle ustanovení § 54 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, mohl zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pouze *ve lhůtě jednoho měsíce* ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Podle ustanovení § 54 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, měl zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, *nárok na náhradu mzdy* ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu.

h) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Ustanovení § 58 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, neobsahovalo větu: „*Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.*“ O významu této věty z mého pohledu pojednám v oddílu 2.2. této kapitoly.

ch) Odstupné

Podle ustanovení § 60a odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, náleželo zaměstnanci ze zákona při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, při skončení pracovního poměru odstupné ve výši *dvojnásobku průměrného výdělku*. V kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu, bylo možno odstupné podle předchozí věty zvýšit o další násobky průměrného výdělku, popřípadě stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. To se vztahovalo i na zaměstnavatele, kteří neprovozovali podnikatelskou činnost.

Podle ustanovení § 60a odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, bylo možno sjednat v *kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu stanovit*, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné za podmínek a ve výši násobku průměrného výdělku stanovených kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Ustanovení § 60c zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, stanovilo, kdy odstupné zaměstnanci *nenáleží* a to:

- a) u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele,
- b) který koná u zaměstnavatele právi ve vedlejším pracovním poměru.

i) Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání

Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání byly upraveny v § 60 *oddílu třetího „Skončení pracovního poměru“*, hlavy první, části druhé „Pracovní poměr“ zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

j) Volba a jmenování

Ustanovení § 65 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů znělo: „Pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do *funkce*. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, u něhož je tento zaměstnanec

dosud v pracovním poměru, tím nejsou dotčena, nedohodnou-li se jinak. Je-li však pracovní poměr založen volbou do veřejné funkce, je zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v době zvolení do funkce v pracovním poměru, povinen mu umožnit výkon funkce a poskytnout mu za tím účelem pracovní volno bez náhrady mzdy nebo na jeho žádost s ním rozvázat pracovní poměr.“

Na drobné změny v ustanoveních zák. č. 262/2006 Sb., dá se říci používání synonym např. místo původního „pouze“, je nově použito souznačné slovo „jen“, ještě upozorním v jednotlivých ustanoveních kapitoly č. 3 a č. 4 této práce.

Oddíl 2.2. Porovnání vládního návrhu na vydání zákoníku práce (sněmovní tisk 1153) se zněním schváleného zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

Na úvod tohoto oddílu bych ráda v krátkosti zmínila zákonodárný proces, který předcházel schválení nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb.(dále jen „zákoník práce“).

Vláda ČR předložila Poslanecké sněmovně vládní návrh zákoníku práce dne 27. září 2005, přičemž zástupcem navrhovatele bylo ministerstvo práce a sociálních věcí. Tento návrh byl rozeslán poslancům jako sněmovní tisk 1153/0 dne 30. září 2005.

První čtení proběhlo 19. října 2005 na 48. schůzi Poslanecké sněmovny a návrh zákona byl dále přikázán k projednání výborům (usnesení č. 1918).

Výbor pro sociální politiku a zdravotnictví projednal návrh zákona a vydal dne 16. ledna 2006 usnesení doručené poslancům jako tisk 1153/1 (pozměňovací návrhy).

Ústavně právní výbor projednal navíc návrh zákona a vydal 20. ledna 2006 usnesení doručené poslancům jako tisk 1153/2 (doporučuje schválit).

Ve druhém čtení návrh zákona prošel obecnou a poté i podrobnou rozpravou dne 31. ledna 2006 na 53. schůzi Poslanecké sněmovny. Podané pozměňovací návrhy byly zpracovány jako tisk 1153/3.

Třetí čtení proběhlo dne 8. února na 53. schůzi Poslanecké sněmovny, přičemž návrh zákona byl schválen (hlasování č. 586, usnesení č. 2180).

Dne 28. února 2006 postoupila Poslanecká sněmovna návrh zákona Senátu jako tisk 290/0. Organizační výbor ještě téhož dne stanovil garančním výborem Výbor pro zdravotnictví a sociální politiku a přikázal tisk k projednání: Výbor pro hospodářství, zemědělství a dopravu a Ústavně-právní výbor.

Ústavně-právní výbor projednal návrh zákona dne 15. března 2006 a přijal usnesení č. 90, které bylo rozdáno jako tisk 290/2 (zamítá).

Výbor pro zdravotnictví a sociální politiku projednal návrh zákona dne 22. března 2006 a přijal usnesení č. 61, které bylo rozdáno jako tisk 290/1 (zamítá).

Výbor pro hospodářství, zemědělství a dopravu projednal návrh také dne 22. března 2006 a přijal usnesení č. 299, které bylo rozdáno jako tisk 290/3 (zamítá).

Návrh zákona byl poté dne 29. března projednán na 10. schůzi Senátu a Senát návrh zákona usnesením č. 398 zamítl.

Návrh zákona byl poté ve znění, ve kterém byl postoupen Senátu rozeslán dne 6. dubna 2006 poslancům Poslanecké sněmovny jako tisk 1153/4. Ještě téhož dne byl doručen Poslanecké sněmovně dokument Senátu a rozeslán poslancům Poslanecké sněmovny jako tisk 1153/5.

Dne 21. dubna 2006 bylo v Poslanecké sněmovně na 55. schůzi o návrhu zákona vráceném Senátem hlasováno, přičemž Poslanecká sněmovna setrvala na původním návrhu zákona (hlasování č. 145, usnesení č. 2409).

Dne 25. dubna 2006 byl zákoník práce doručen prezidentovi ČR k podepsání. Prezident ČR zákon nepodepsal a dne 10. května 2006 ho vrátil zpět Poslanecké sněmovně. Návrh zákona ve znění, ve kterém byl postoupen prezidentovi ČR byl rozdan poslancům jako tisk 1153/6 a stanovisko prezidenta ČR jako tisk 1153/7.

Hlasování o zákonu vráceném Poslanecké sněmovně prezidentem ČR proběhlo dne 23. května 2006 na 56. schůzi Poslanecké sněmovny. Vrácený návrh zákona byl usnesením č. 2467 Poslaneckou sněmovnou schválen.

Schválený zákoník práce byl dne 25. května 2006 doručen k podpisu premiérovi a dne 7. června 2006 byl zákoník práce vyhlášen ve Sbírce zákonů v částce 84 pod číslem 262/2006 Sb.

Ustanovení hlavy IV, části druhé zákoníku práce procházelo při zákonodárném procesu zmíněném výše jistým vývojem.

Ráda bych nyní uvedla patrné rozdíly, jimiž se konečně schválené znění zákoníku práce (části druhé, hlavy IV) liší od původního vládního návrhu na vydání tohoto zákoníku.

Jedná se v některých případech o menší, nepodstatné rozdíly, v jiných případech jde o poměrně velkou změnu oproti konečné, schválené úpravě zákoníku práce.

1. Mezi nepodstatné rozdíly bych zařadila:

a) Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru - Ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce – v konečném schváleném znění přibylo do první věty tohoto ustanovení slovo „jen“, které původně ve vládním návrhu nebylo.

Nově tedy ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce zní: „Pracovní poměr může být rozvázán *jen*....“. Podle mého názoru slůvko „jen“ nakonec přibylo do schváleného ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce, aby zdůraznilo taxativnost tohoto ustanovení, že nelze rozvázat pracovní poměr jinými způsoby, jinak, než je uvedeno v § 48 odst. 1 zákoníku práce. Myslím, že slovo „jen“ se nakonec ve schváleném znění § 48 odst. 1 zákoníku práce umístilo vhodně a má na tomto místě svůj význam.

b) Výpověď - Ustanovení § 51 odst. 1 zákoníku práce – v konečném schváleném znění se odlišuje věta druhá tohoto ustanovení. Ve vládním návrhu věta druhá zněla: „Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce, není-li sjednána ve smlouvě výpovědní doba delší.“ Ve schváleném znění § 51 odst. 1 zákoníku práce druhá věta zní: „Výpovědní doba *musí být* stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí *nejméně* 2 měsíce.“ Zde bych ještě chtěla zmínit, že ustanovení § 45 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, říká, stejně jako ustanovení § 51 odst. 1 věty druhé vládního návrhu zákoníku práce, že „Výpovědní doba *je stejná* pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí dva měsíce....“

Domnívám se, že konečné znění § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, vyzdvihuje jednotnost délky výpovědní doby jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Z platného znění této věty lze lehce vyložit to, co ve vládním návrhu bylo dále rozepsáno – „...není-li sjednána ve smlouvě výpovědní doba delší“ viz „... činí *nejméně* 2 měsíce.“

c) Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem - Ustanovení § 54 písm. c) zákoníku práce – do konečného schváleného znění se vložilo oproti původnímu vládnímu návrhu tohoto ustanovení slovo „jiné“, tedy schválené ustanovení § 54 písm. c) nyní zní: „c) pro *jiné* porušení povinností vyplývajících z právních předpisů...“

Ve vládním návrhu toto ustanovení znělo: „c) pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů...“

Pro *jiné* porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci /§ 52 písm. g)/, lze dát zaměstnanci tedy výpověď, aniž by se na tuto výpověď vztahovala ochranná doba, pokud ovšem nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

d) Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem - Ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – v tomto ustanovení bylo oproti původnímu vládnímu návrhu zákoníku práce vypuštěno slovo „pravidelného“ termínu splatnosti.

Ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) schváleného zákoníku práce tedy zní: „b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1)“. Ve vládním návrhu tohoto ustanovení se zdůrazňovala pravidelnost termínu splatnosti, přičemž se dále odkazovalo na § 141 odst. 1 zákoníku práce (a v platném znění i dále odkazuje), ze kterého lze pravidelnost termínu splatnosti vyložit. Ve schváleném znění § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce bylo tedy toto slovo, ve shodě s mým názorem, jako nadbytečné vynecháno.

e) Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru a neplatné rozvázání pracovního poměru - V ustanoveních § 58, 59, § 61 odst. 2 a 72 zákoníku práce jsou, oproti jiným ustanovením, nejednotně rozepsány délky např. měsíců - § 58, 59 a 72 („dvou“ měsíců) i roku - § 61 odst. 2 zákoníku práce („jednoho“ roku). Platné znění těchto ustanovení sjednocuje označení doby a dobu zásadně ve všech ustanoveních zákoníku práce jednotně stanoví číslovkou např. § 58, 59 a 72 (do 2 měsíců), § 61 odst. 2 zákoníku práce (v době 1 roku). Tímto se zákoníku práce, co se výše uvedeného týče, dal jednotný ráz.

Já osobně ale upřednostňuji rozepisování veškerých číslovek, myslím si, že se tím dá předejít případným sporům o to, zda se za či před číslovkou nachází další číslovka či nikoliv. Jedná se v tomto případě ovšem jen o drobnost.

2. Mezi podstatné (velké) rozdíly oproti konečné, schválené úpravě zákoníku práce bych zařadila:

a) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době - Ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce – v tomto ustanovení přibyla oproti původnímu vládnímu návrhu tohoto ustanovení zcela nová věta, která zní: „Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.“ Domnívám se, že tato věta byla do výše uvedeného ustanovení vložena s dobrým úmyslem chránit zaměstnance před propuštěním z pracovního poměru v době, kdy se nachází v dočasné pracovní neschopnosti (karantény), přičemž zákaz zrušit pracovní poměr ve zkušební době je stanoven jen na prvních 14 dní této neschopnosti (karantény).

b) Odstupné - Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce, týkající se výše odstupného.

Původní znění tohoto paragrafu ve vládním návrhu znělo: „Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.“

Uzákoněné a schválené znění tohoto ustanovení přiznává zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Výši tohoto odstupného dále okomentuji v kapitole č. 4, oddílu 4.1. této práce. Já osobně s touto výší odstupného souhlasím, protože se domnívám, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu, že tento zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, nebo dohodou z těchto důvodů, právem v této výši odstupné náleží. Vím o hlasech, kteří upozorňují na nepřiměřenost výše tohoto odstupného, nicméně já s touto výší souhlasím.

c) Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

Původní návrh obsahoval jen ustanovení § 73 odst. 1, 5 a 6 schváleného zákoníku práce.

Ustanovení § 73 odst. 1 vládního návrhu znělo: „V případech uvedených v § 33 odst. 3, může zaměstnavatel zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.“

Vzhledem k tomu, že ustanovení tohoto paragrafu odst. 1 bylo hodně nepřesné, co se vymezení termínu „zaměstnavatel“ týká, ustanovení schváleného § 73 odst. 1 zákoníku práce nově zní: „V případech uvedených v § 33 odst. 3 může *ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu, vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.*“

Nově byl do schváleného § 73 zákoníku práce vložen odstavec 2, který zní: „Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba než uvedená v § 33 odst. 3, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.“

Toto ustanovení ještě okomentuji v kapitole č. 4, oddílu 4.3. této práce.

Ustanovení § 73 odst. 3 schváleného zákoníku práce navazuje na výše uvedený odstavec 2 § 73 zákoníku práce a uvádí, že „vedoucími místy podle odstavce 2 jsou místa a) v přímé řídicí působnosti 1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, 2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného 1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, 2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.“

Toto ustanovení také rozněž okomentuji v kapitole č. 4 oddílu 4.3. této práce.

Nově je oproti původnímu vládnímu návrhu schváleno a uzákoněno ustanovení § 73 odst. 4 zákoníku práce, které zní: „Odvolání vedoucího zaměstnance podle odstavce 2 může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel.“

Toto ustanovení rozněž okomentuji v kapitole č.4, oddílu 4.3. této práce.

Kapitola 3. Formy skončení pracovního poměru

Jak jsem již předeslala v oddílu 1.2. této práce, je skončení pracovního poměru je upraveno v ČÁSTI DRUHÉ – Pracovní poměr, HLAVĚ IV – Skončení pracovního poměru, kde v Díle 1 – Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru se uvádí, že podle § 48 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinného podle § 396 odst. 1 ode dne 1. ledna 2007 (dále jen zákoník práce), může být pracovní poměr rozvázán jen:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr na určitou dobu končí také uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1. V tomto paragrafu se konstatuje, že s výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovníprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé zaniká.

V § 3 větě druhé se uvádí, že základními pracovníprávními vztahy podle tohoto zákona č. 262/2006 Sb., jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V § 48 odst. 5 zákoníku práce se dává zaměstnavateli povinnost, že rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce. Toto ustanovení je podle mého názoru trochu nesystematicky vloženo do § 48, ve kterém jsou především taxativně uvedeny všechny právní úkony, akty úředního rozhodnutí a právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru. Ustanovení § 48 odst. 5 bych pro lepší přehlednost zařadila do Dílu 5 – Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru.

Pracovní poměr lze tedy skončit dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době, což platí i pro pracovní poměr vzniklý na základě jmenování (§33 odst. 3, § 36 odst. 1 zákoníku práce).

Na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (ČÁST TŘETÍ – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, § 74 – 77 zákoníku práce), se podle § 77 odst. 1 – Společná ustanovení, úprava pro výkon práce v pracovním poměru, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje; to však neplatí, pokud jde o

- a) odstupné § 67 a 68,
- b) pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) překážky v práci na straně zaměstnance,
- d) skončení pracovního poměru a
- e) odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“).

Do budoucna se totiž předpokládá, že rozhodujícím institutem, ve kterém se bude vykonávat závislá práce, bude pracovní poměr, proto jsou v § 77 vyjmenovány instituty, které se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebudou vztahovat.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají tedy, co se týče skončení pracovního poměru, zvláštní režim upravený v § 76 odst. 6, který však hovoří pouze o dohodě o pracovní činnosti – „Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.“

Pracovní poměr nekončí ani splněním zákonných podmínek pro vznik nároku na starobní nebo invalidní důchod.

Je-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou, to znamená, že při jeho sjednání byla dohodnuta i doba jeho trvání, končí pracovní poměr uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Na této skutečnosti nemění nic ani skutečnost, že zaměstnanec v době skončení pracovního poměru je v pracovní neschopnosti, popřípadě zaměstnankyně těhotná, nebo existuje jiný důvod, který je uveden v § 53 zákoníku práce (ochranná doba).¹⁰⁾

Cizinci (tj. osoba, která není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem) nebo fyzické osobě bez státní příslušnosti končí pracovní poměr bez dalšího dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky a nově také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání v souladu s ustanoveními § 89 až 101 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Povolení k zaměstnání může vydat úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce - § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. O povolení k zaměstnání vydává úřad práce rozhodnutí. Povolení k zaměstnání se vydává nejdéle na dobu jednoho roku - § 92 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku. Podmínkou prodloužení povolení k zaměstnání je, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele - § 94 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

V těchto případech není třeba ze strany zaměstnavatele činit žádný další právní úkon, jako například okamžité skončení pracovního poměru.

Na dalších stránkách mé práce bych se ráda pokusila o každé z výše uvedených forem skončení pracovního poměru, tak jak je upravuje zákoník práce, uvést z mého pohledu nejdůležitější fakta a informace.

Oddíl 3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru – dvoustranný právní úkon

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v Díle 2 § 49 zákoníku práce, který uvádí, že dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru,

10) Jaroslav Jakubka, Pavel Michal, Eva Špundová, Luďmila Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“, ANAG, 2006

končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec. Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je nejjednodušší a v praxi velmi často používaný způsob rozvázání pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr chtějí ukončit oba jeho účastníci, jejich vůle je shodná, neklade jim právní úprava žádné závažnější překážky formální ani věcné, které jsou naopak typické pro úpravu jednostranných právních úkonů.¹¹⁾

Dohoda o skončení pracovního poměru je specifickou dohodou, která navazuje na právní konstrukci uvedenou v ustanovení § 40 zákoníku práce. Zcela nesprávné je tedy to, co je možné občas u laické veřejnosti slyšet – „dali mi výpověď dohodou“ či „skončila jsem tam na dohodu výpovědí“. Buď se jedná o dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo o výpověď.

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na skončení pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl v dohodě sjednán. Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti, jako například dnem návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené, ukončením určitých konkrétních prací, ukončením sezóny apod. Z praktických důvodů je ale vhodné uvést konkrétní datum. Dohoda je uzavřena, jakmile se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na konkrétní době skončení pracovního poměru. Zákon v tomto ustanovení stanoví písemnou formu dohody o skončení pracovního poměru (nově se sankcí neplatnosti při jejím nedodržení) a předpokládá, že dohodu sepíše zaměstnavatel a jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci. Zaměstnanec o vydání vyhotovení dohody žádat nemusí, je to povinnost zaměstnavatele (§49 odst. 3 zákoníku práce). Zákon stanoví, že pokud to požaduje zaměstnanec, musí být důvody skončení pracovního poměru v dohodě výslovně uvedeny.

Zvláštní právní význam má uvedení skončení pracovního poměru z organizačních důvodů s ohledem na nárok na vyplacení odstupného podle § 67 a 68 zákoníku práce.

Podle § 21 odst. 2 zákoníku práce nemusí být projevy účastníků na téže listině, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, může mít dohoda o skončení pracovního poměru také podobu návrhu na jedné listině a jeho přijetí na jiné listině v souladu s § 18 až 21 zákoníku práce. V praxi to tak obvykle bývá. Jedna strana podává návrh na uzavření smlouvy, druhá zvažuje jeho přijetí. Aby účastníci nezůstávali v právní nejistotě, zda a kdy se druhá smluvní strana rozhodne návrh přijmout, stanoví § 18 zákoníku práce, který dále nově odkazuje na konkrétní ustanovení zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, v tomto případě na § 43b občanského zákoníku, lhůty k přijetí návrhu. Účastník si může sám určit lhůtu, do které očekává přijetí či nepřijetí svého návrhu.

Aby byla dohoda uzavřena, je třeba kladnou odpověď do konce lhůty doručit, nestačí tedy v poslední den předat odpověď k poštovní přepravě. Účastník, který dohodu navrhuje, může ovšem v rámci stanovení lhůty k přijetí také určit, že stačí do konce lhůty souhlas odeslat. Nedostane-li do konce lhůty účastník kladnou odpověď nebo jestliže je návrh přijat opožděně, nebo druhý účastník vyžaduje v návrhu dodatky, výhrady, omezení či jiné změny (považuje se takovýto pozměněný návrh za nový návrh), k dohodě nedošlo a pracovní poměr nekončí. Nedodržení písemné formy způsobuje nově neplatnost dohody o skončení pracovního poměru (§49 odst. 2 zákoníku práce). Stanovení sankce neplatnosti na dohodu o rozvázání pracovního poměru, kterou neuzavřeli zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, je podle mého názoru krok kupředu, jednak vzhledem k závažnosti tohoto právního úkonu i vzhledem k tomu, že dříve

11) JUDr. Věra Štangová, CSc. „Dohoda o rozvázání pracovního poměru“- Právo a zaměstnání č. 6/2005

způsobovalo určité problémy prokázání jejího obsahu (obsahu ústně uzavřené dohody o skončení pracovního poměru) v případném sporu. Nemohu souhlasit s názorem, podle kterého „jde o zcela zbytečné byrokratické zhoršení, protože případná ústní dohoda o skončení pracovního poměru nečinila dosud v praxi žádné problémy a byla využívána zejména u některých pomocných dělnických profesí – tzv. brigád.“¹²⁾

Platnost uzavřené dohody nelze úspěšně právně napadnout například z toho důvodu, že byla uzavřena zaměstnancem, který je chráněn tzv. zákazem výpovědi podle § 53 zákoníku práce, nebo osobou se zdravotním postižením. Tyto osoby nejsou chráněny před rozvázáním pracovního poměru dohodou o rozvázání pracovního poměru.¹³⁾

Z R 4/1986 jasně vyplývá, že cituji: „Skutečnost, že je zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru těhotná, není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství v této době nevěděla. Těhotenství zaměstnankyně je důvodem, pro který jí nemůže dát výpověď zaměstnavatel, to však neznámá, že by nemohla rozvázat pracovní poměr dohodou nebo dát sama výpověď.“¹⁴⁾

Návrhem dohody o skončení pracovního poměru je druhý účastník vázán, jakmile dojde druhé straně. Pouze do této doby může od návrhu odstoupit (návrh zrušit). Například návrh je podán dopisem, účastník si to rozmyslí a pošle telegram či fax.

Zaměstnavatel je povinen seznamovat s uzavřenými dohodami o rozvázání pracovního poměru odborovou organizaci, a to ve lhůtách s ní dohodnutých, v souladu s § 61 odst. 5 zákoníku práce. Pokud u zaměstnavatele žádá odborová organizace nepůsobí, tato povinnost odpadá, neboť je nesplnitelná.

Zákoník práce již nedává zaměstnavateli povinnost vyžádat si vyjádření zákonného zástupce mladistvého zaměstnance, má-li být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou. Ustanovení § 164 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a vůbec celého § 164, již nový zákoník práce neobsahuje. Domnívám se, že zrušení tohoto ustanovení, jakož i zrušení dalších ustanovení upravujících pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců, je naprosto v souladu a neodporuje požadavkům směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Zaměstnanec, který rozvazuje pracovní poměr dohodou, má podle bodu 9 přílohy k nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu (v tomto případě fiktivní) odpovídající výpovědní době podle § 51 odst. 1 zákoníku práce. V případech, kdy je skončení pracovního poměru odůvodněno podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, vzniká nárok na placené volno. Pracovní volna lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Zcela samostatným právním problémem je případné prokazování, že dohoda o skončení pracovního poměru nebyla uzavřena svobodně a vážně, určitě a srozumitelně ve smyslu § 18 zákoníku práce. Neplatnost takové dohody o rozvázání pracovního poměru může zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním v souladu s § 72 zákoníku práce.

¹²⁾ J. Jakubka „Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007“, ANAG, Olomouc 2006

¹³⁾ J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“, ANAG, 2006

¹⁴⁾ R 4/1986 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek

Oddíl 3.2. Výpověď – jednostranný právní úkon

Na výpověď se vztahují v Díle 3 – Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody §§ 50 až 54 zákoníku práce. Pojdu o výpovědi podle jednotlivých paragrafů tak, jak jdou za sebou a jak je upravuje zákoník práce.

Paragraf 50 zákoníku práce stanoví, že výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníkům, jinak je neplatná. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen (dříve zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, uváděl „pouze“) z důvodů výslovně stanovených v § 52.

Nově je do ustanovení o výpovědi vložen odst. 3 § 50, který upravuje výpověď danou zaměstnancem a stanoví, že zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Dříve byla výpověď daná zaměstnancem upravena zvlášť ve svém paragrafu (§ 51 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

V § 50 odst. 4 zákoník práce zaměstnavateli dává povinnost, že dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být (dříve „nelze“) dodatečně měněn.

Výpověď, která byla doručena druhému účastníkovi, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně (dříve „je třeba provést písemně“) - §50 odst. 5 zákoníku práce.

Na tomto místě je třeba uvést, že výpověď je jednostranným právním úkonem, který je subjekty (účastníky) pracovního poměru využívána zejména tehdy, když jeden ze subjektů ztratí zájem na další existenci pracovního poměru a přitom není možné se na jeho ukončení dohodnout.¹⁵⁾

Nesmírně důležité je splnění formálních náležitostí dání výpovědi, neboť se zde k platnosti nevyžaduje souhlas či vyjádření druhého smluvního partnera. Je tedy zbytečné na výpověď odpovídat nebo zasílat jiné vyjádření. Výpovědi může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Podstatnými náležitostmi výpovědi jsou písemná forma (ústní výpověď je ze zákona neplatná), doručení druhému účastníkovi do vlastních rukou, u výpovědi ze strany zaměstnavatele též přesné uvedení výpovědního důvodu, který musí být uveden tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Omezení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele je v souladu s uznávanou dohodou Mezinárodní organizace práce č. 158, o ukončení zaměstnání (i když Českou republikou nebyla ratifikována). Konkretizace výpovědního důvodu bude samozřejmě různá podle charakteru výpovědního důvodu. Stačí stručné vylíčení skutečností zakládajících zákonný výpovědní důvod. Tomuto zdůvodnění je třeba věnovat zvláštní pozornost, a to zejména v případech, kdy zákon v jednom ustanovení obsahuje více výpovědních důvodů.¹⁶⁾

„Není třeba, aby projev vůle, z něhož je patrné, že zaměstnanec hodlá rozvázat pracovní poměr výpovědí byl označen výslovně jako výpověď. Musí však být nepochybné, že jde o výpověď a nikoliv např. o dohodu o rozvázání pracovního poměru. Není třeba také uvádět výpovědní dobu, protože její délka vyplývá přímo ze zákona.“ – Sborník III, str. 136 až 137.

¹⁵⁾ JUDr. Martin Štefko „Zrušení zaměstnavatele či jeho části-důvod k výpovědi?“ - Právo a zaměstnání č. 2/2004

¹⁶⁾ J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“, ANAG, 2006

„Platnost výpovědi nelze vázat na splnění podmínky. Existenci výpovědních důvodů je třeba posuzovat podle doby, kdy byl učiněn projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru. Právní účinky výpovědi nastanou dnem doručení druhému účastníku. Výpověď má za následek zánik všech práv spojených s existencí pracovního poměru.“ – Sborník III, str. 37 až 45.

Další hmotněprávní podmínky výpovědi dříve obsahoval § 46 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Jednalo se o tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele. Právě nesplnění nabídkové povinnosti bývalo v minulosti až příliš často důvodem pro určení neplatnosti výpovědi soudem, a to i přesto, že pro podání výpovědi měl zaměstnavatel zákonem přiznaný důvod, který skutkově vymezil tak, že nebyl zaměnitelný s jiným, a navíc jej prokázal. Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. toto ustanovení § 46 odst. 2 bez dalšího zrušil. Klady i záporny tohoto ustanovení jsem již zmínila v kapitole č. 2 této práce.

Důvod výpovědi také nesmí být dodatečně měněn. Sankci neplatnosti zajišťuje zákoník práce v případě soudního sporu o neplatnost výpovědi podle § 72 zákoníku práce. I když to zákoník výslovně neuvádí, musí výpověď obsahovat i vlastnoruční podpis. Účastník, kterému byla doručena výpověď bez podpisu, může druhému účastníku umožnit, aby výpověď byla podepsána dodatečně. Pro běh výpovědní doby je podle § 51 zákoníku práce rozhodující okamžik tohoto dodatečného podpisu. Zaměstnavatel doručuje výpověď způsobem uvedeným v § 334 až 336 zákoníku práce. Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§334 odst. 2 zákoníku práce). Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy (v souladu se zák. č. 26/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů – zákon o poštovních službách, ve znění pozdějších předpisů) vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem - § 334 odst. 4 zákoníku práce.

Pokud je písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá jí zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance. - § 336 odst. 1 zákoníku práce.

Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení. - §336 odst. 2 zákoníku práce. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme, nebo jakmile byla poštou vrácena jako nedoručitelná a zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení zmařil (znemožnil). Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. Okamžik doručení je velice důležitý, neboť od něj se odvíjí běh výpovědní doby podle § 51 zákoníku práce.

Jestliže dává výpověď zaměstnanec, postačuje, když ji doručí v souladu s § 337 zákoníku práce nejbližšímu nadřízenému, neboť ten reprezentuje ve vztahu k zaměstnanci zaměstnavatele. Zákon nebrání tomu, aby v průběhu výpovědní doby byla dána další výpověď či pracovní poměr byl ukončen dohodou či okamžitým zrušením pracovního poměru. Pracovní poměr v tomto případě končí tím právním úkonem, kde doba skončení uplyne nejdříve.

Odeslanou výpověď lze negovat jen dalším písemným právním úkonem, který časově předběhne již učiněný právní úkon. Doručenou výpovědí je účastník vázán. Jakmile je výpověď doručena, nemůže ji ten, kdo výpověď dává, odvolat bez souhlasu druhého účastníka. Takže pokud například účastník pracovního poměru pod vlivem nových okolností

chce vzít výpověď zpět (z důvodu těhotenství nebo nemoci, ztráty příslibu nového zaměstnání), potřebuje k tomu souhlas druhého účastníka. Pro odvolání výpovědi i pro souhlas druhého účastníka se zpětvzetím výpovědi předepisuje zákoník práce písemnou formu. Protože zákon nestanoví žádnou sankci nedodržení písemné formy zpětvzetí výpovědi (§21 odst. 1 zákoníku práce – „Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy.“) platí i ústní dohoda, pokud není žádnou ze smluvních stran zpochybněna. Je-li například odvolání výpovědi a souhlas druhého účastníka zaprotokolován při soudním jednání, je písemná forma splněna.17)

O doručování písemností hovoří následující rozsudky:

Podle R 43/1984 citují: „Nelze za zmaření doručení písemnosti ani za odmítnutí jejího převzetí považovat skutečnost, že se zaměstnanec na výzvu nedostavil na příslušný útvar zaměstnavatele, kde mu měla být písemnost doručena.“18)

Z 6 Cz 35/81 Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že citují: „Písemnosti týkající se vzniku a zániku pracovního poměru musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Doručují se na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen. Teprve když toto doručení není možné, připouští zákoník práce doručení písemnosti poštou. Při doručování poštou však stanoví zpřísněné podmínky. Proto se vyžaduje, aby poštou doručované písemnosti zaslal zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, jako doporučenou zásilku s doručenkou a s poznámkou „do vlastních rukou“. Jenom tehdy, bude-li doručení provedeno výše uvedeným kvalifikovaným způsobem, lze zajistit sledovaný účel, jímž je doručení přímo zaměstnanci. V projednávané věci soud zjistil, že výpověď zaměstnavatele byla doručena zaměstnancově manželce, která ji svému manželu ještě téhož dne večer předala. Kdyby takové doručení mělo být platné, musel by zákoník práce obsahovat ustanovení, podle něhož nebyl-li adresát zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručí se jiné dospělé osobě bydlící v téže bytě nebo v téže domě. Zmíněný způsob doručení však zákoník práce nepřipouští. Proto není rozhodující, zda a kdy manželka zaměstnance písemnost manželovi předala. V důsledku toho nemohly nastat účinky zákonem předpokládané.“19)

Oddíl 3.3. Výpovědní doba

Paragraf 51 zákoníku práce, říká, že byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být (dříve“je“) stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně dva měsíce.

Ve druhém odstavci tohoto paragrafu se upřesňuje, že výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 zákoníku práce.

Výpovědní doba činí 2 měsíce, je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele, není-li sjednána mezi účastníky pracovního poměru výpovědní doba delší. Evropský výbor vychází ve své aplikační praxi z předpokladu, že podle čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty je pro zaměstnance s více než 15 roky praxe vzhledem k Chartě nepřiměřená dvouměsíční výpovědní doba. V souladu s článkem 4 odst. 4 Evropské sociální charty se umožňuje, aby

17) J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“, ANAG, 2006

18) R 43/1984 Sbirky soudních rozhodnutí a stanovisek

19) 6 Cz 35/81 Nejvyšší soud ČR

byla na základě jednotlivé smlouvy výpovědní doba prodloužena. Výpovědní doba počíná až prvním dnem měsíce následujícího po doručení.²⁰⁾

V ustanovení o výpovědní době došlo novým zákoníkem práce k velké změně. Dříve mělo ustanovení § 45 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, charakter donucujícího předpisu, upravovalo dva druhy výpovědních dob a to výpovědní dobu dvouměsíční a výpovědní dobu tříměsíční, přičemž ani jednu z dřívějších výpovědních dob nesměli účastníci pracovního poměru měnit (zkracovat či prodlužovat) vzájemnou dohodou. Toto také uváděl Sborník III, str. 122.

Citují: „Ustanovení § 45 odst. 1 zákoníku práce o výpovědních dobách má charakter donucujícího předpisu. Výpovědní doby podle tohoto předpisu nelze měnit dohodou účastníků (to je zkracovat ani prodlužovat, s výjimkami uvedenými v zákoníku práce).“ – Sborník III, str. 122.

„Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být proto ve výpovědi správně uvedena, má-li být výpověď platná, a nemusí být výslovně uvedena vůbec. Neuvede-li tedy zaměstnavatel ani zaměstnanec ve své výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby.“ – Sborník III, str. 70.

Výpovědní doba představuje časový úsek, který musí uplynout po dání výpovědi do skončení pracovního poměru. Tím se liší doba od lhůty, protože lhůtou se rozumí doba k uplatnění nároku.²¹⁾

Zde se nevyžaduje žádný další právní úkon či jiná aktivita, prostě dochází k volnému běhu času, kdy ještě dále trvá pracovní poměr. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Nový zákoník práce umožňuje účastníkům pracovního poměru mezi sebou sjednat výpovědní dobu delší, než je stanovena zákoníkem práce. V tomto ustanovení je vidět, že pojetí nového zákoníku práce se snažilo vycházet z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů i z mezinárodních trendů pracovního práva a proto liberalizuje pracovněprávní vztahy, zvýrazňuje jejich soukromoprávní charakter a drží se zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, která je zakotvena v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1992 a v čl. 2 odst. 4 ústavního zákona ČNR č. 1/1993 ze dne 16. prosince 1992, Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů – „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“

Výpovědní doba nezačíná běžet ihned po doručení výpovědi, ale až prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi, a končí (bez ohledu na to, které datum je, třeba mylně, uvedeno ve výpovědi) uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Zákon nebrání tomu, aby v průběhu výpovědní doby byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, popřípadě aby byl pracovní poměr skončen okamžitě.

Ve výjimečných případech uvedených v § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 zákoníku práce končí pracovní poměr jiným dnem než posledním příslušného kalendářního měsíce.

Odlišná úprava platí pro dohodu o pracovní činnosti (§76 zákoníku práce). Podle § 76 odst. 6 zákoníku práce může být dohoda o pracovní činnosti jednostranně zrušena jak zaměstnancem, tak i zaměstnavatelem z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku.

20) J. Jakubka „Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007“, ANAG, Olomouc 2006

21) J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“, ANAG, 2006

Oddíl 3.4. Výpověď daná zaměstnavatelem

Paragraf 52 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen (dříve „pouze“) z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné (dříve „lze“) zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dříve „pracovní kázně“); pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné (dříve „lze“) dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů výslovně uvedených v § 52 zákoníku práce. Výpovědní důvody jsou v zákoníku práce stanoveny kogentně, to znamená, že nelze dát zaměstnanci výpověď z žádného jiného důvodu. Okruh těchto výpovědních důvodů odpovídá úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158, o ukončení zaměstnání, i když nebyla Českou republikou ratifikována. Obecně jde v podstatě o tři okruhy důvodů:

- důvody uvedené v § 52 písm. a) až c), které mohou spočívat v organizačních, ekonomických, technologických či technických okolnostech souvisejících s provozem zaměstnavatele (označované jako organizační důvody),
- důvody uvedené v § 52 písm. d) a e) spočívající ve zdravotním stavu či zdravotní způsobilosti zaměstnance, pro něž nemůže dále vykonávat dosavadní práci (zdravotní důvody), přičemž důvod uvedený v § 52 písm. d) je v zákoníku práce nově koncipován a je spojen s právem na výplatu odstupného podle § 67 odst. 1 zákoníku práce,

- důvody uvedené v § 52 písm. f) a g) spočívající v osobě zaměstnance (nesplňování předpokladů či požadavků), popřípadě v jeho jednání či opomenutí (porušování povinností).

„V jedné výpovědi lze uplatňovat dva výpovědní důvody. Kumulace výpovědních důvodů v jedné výpovědi je tedy zásadně přípustná.“ – Sborník III, str. 45.

„Obecně lze říci, že výpovědní důvod musí existovat v okamžiku, kdy je zaměstnanci dáována výpověď, a to i v případě výpovědi pro nesplňování předpokladů. Sice nejsou vyloučeny případy, kdy zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady už v době uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovního poměru, na druhé straně však není vyloučena ani situace, že v průběhu pracovního poměru dojde ke ztrátě těchto předpokladů (například k odnětí řidičského průkazu). Pro posouzení, zda zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu, je rozhodující skutečnost, že zaměstnanec stanovené předpoklady nesplňoval v okamžiku, kdy mu byla dáána výpověď.“ – Sborník III, str. 42.

a) § 52 písm. a) zákoníku práce

Ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce upravuje jako důvod výpovědi situaci, kdy se ruší zaměstnavatelský subjekt nebo jeho část.

Zákoník práce sice s pojmem „zrušení zaměstnavatele“ pracuje, ale nevymezuje jej. Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, jde podle § 52 písm. a) zákoníku práce o důvod ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Naproti tomu zrušuje-li se zaměstnavatel podle § 341 odst. 1 zákoníku práce, pak dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a existence pracovního poměru dotčena není. V zákoníku práce není explicitně vyjádřen vztah mezi zrušením zaměstnavatele podle § 52 písm. a) a podle § 341 odst. 1 zákoníku práce. Zrušením zaměstnavatele (ať již ve formě důvodu k výpovědi či důvodu k převodu práv a povinností zpracovněprávních vztahů) totiž nemusí být nutně dotčena samotná existence fyzické či právnické osoby, která je zaměstnavatelem. Zaměstnavatel může přestat být zaměstnavatelem, aniž přestane být právním subjektem.²²⁾

Nově upravuje zákoník práce situaci, kdy zaměstnavatel – fyzická osoba zemře (§48 odst. 4, § 342 odst. 1 zákoníku práce). S výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé zaniká.

Není pochyb, že výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce je zdrojem četných problémů.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce bývá v odborné literatuře označován jako „velká organizační změna“. V tom také spočívá jeho zvláštnost, důvodem k výpovědi je totiž skutečnost, že zaměstnavatel (nebo jeho část) zastavuje svou činnost a přestává tedy působit jako zaměstnavatel. Vzhledem k takovému skutkovému stavu zákoník práce po zaměstnavateli nepožaduje, aby u výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce naplnil podmínky, které jinak zákon stanoví pro výpověď za strany zaměstnavatele a kterými podmiňuje skončení pracovního poměru např. na tento výpovědní důvod se nevztahuje ustanovení § 53 zákoníku práce o zákazu výpovědi.

Prvotním předpokladem výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce je rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení, jak vyplývá z rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 27.1.1994, sp. zn. 6 Cdo 8/1993, kde se uvádí:

*„V době, kdy není rozhodnuto o osamostatnění závodu, nelze jako výpovědní důvod použít organizační změny související s tímto osamostatněním, a to ani tehdy, když obsah těchto změn je již znám.“*²³⁾

²²⁾ JUDr. Martin Štefko „Zrušení zaměstnavatele či jeho části-důvod k výpovědi?“ – Právo a zaměstnání č. 2/2004

²³⁾ 6 Cdo 8/1993 Vrchní soud v Praze

Na tomto místě v souvislosti s § 52 písm. a) zákoníku práce bych si dovolila malý historický exkurz.

Teprve po r. 1989 bylo umožněno, aby se zaměstnávajícím subjektem (nejen vyjimečně jako dříve) stala fyzická osoba.

Do 31.12.2000 znal zákoník práce zánik zaměstnavatele a zrušení zaměstnavatele. Zrušením zaměstnavatele se obvykle rozuměla taková změna pracovněprávního postavení zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel na základě určité skutečnosti (např. rozhodnutí představenstva) k určitému datu přestal vykonávat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly na jiného zaměstnavatele. Dosavadní zaměstnavatel se tedy zrušil bez náhrady a povinnost zaměstnávat dále zaměstnance podle pracovních smluv nepřešla na jiného zaměstnavatele.²⁴⁾

Zaměstnavatel mohl zaniknout sloučením, splynutím, rozdělením, uplynutím doby, na kterou byl založen, splněním úkolu, ke kterému byl založen, nebo přeměnou na jinou formu zaměstnavatele. Důvod k výpovědi z pracovního poměru však nastal pouze tehdy, zanikl-li zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance zaměstnávat dle pracovní smlouvy.²⁵⁾

Jinak platilo, že přejímající organizace vstoupí automaticky ve všechna práva a povinnosti vyplývající z pracovních smluv uzavřených organizací, na jejíž místo nastupuje. Výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. b) ZP byl zrušen zákonem č. 155/2000 Sb. Z důvodové zprávy přitom vyplývají dva důvody:

1. Dosavadní úprava je v rozporu s požadavky směrnice ES č. 77/187/ECC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů ve znění směrnice Rady č. 2001/23/ES (blíže v kapitole č. 6 této práce).

2. Zrušuje se jako samostatný výpovědní důvod zánik zaměstnavatele, čímž odpadnou pochybnosti o tom, co je třeba rozumět zánikem zaměstnavatele ve srovnání s jeho zrušením. Tento druhý důvod je sporný, protože následnými legislativními úpravami se pochybnosti přenesly jinam. Tři důvody, které doposud byly důvodem zániku zaměstnavatele – rozdělení, uplynutí doby, na kterou byl zaměstnavatel založen, a splnění úkolu, ke kterému byl zaměstnavatel založen, byly nesystematicky přeneseny do § 341 zákoníku práce. Zánik zaměstnavatele rozdělením, tedy důvod přechodu práv a povinností, byl přeformulován na zrušení zaměstnavatele rozdělením, přičemž termín „zrušení zaměstnavatele“ již v zákoníku práce použit byl, a sice v souvislosti s výpovědí podle § 52 písm. a) zákoníku práce a následným vypořádáním „zbylých“ práv a povinností podle § 341 zákoníku práce.²⁶⁾

Zrušení zaměstnavatele – fyzické osoby

Nejdříve je třeba zdůraznit, že zrušením zaměstnavatele – fyzické osoby nezaniká sám zaměstnavatel, tedy fyzická osoba. Dochází pouze ke zrušení jejího postavení zaměstnavatele. Objektivním znakem, který nezbytně provází zrušení zaměstnavatele, není jen propuštění zaměstnanců, ale především vypořádání věcí (pozemky, budovy, vozidla, nábytek, ochranné pomůcky), práv (licence, patenty, průmyslové vzory, práva odpovídající věcným břemenům) a jiných majetkových hodnot (know-how), které sloužily zaměstnavateli k plnění jeho úkolů.²⁷⁾

24) B. Kahle „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku zaměstnavatelské organizace“ - Práce a mzda č. 2/1993

25) JUDr. Martin Štefko „Zrušení zaměstnavatele či jeho části-důvod k výpovědi?“ - Právo a zaměstnání č. 2/2004

26) tamtéž

27) tamtéž

Jako organizační změnu spočívající ve zrušení zaměstnavatele lze podle mého názoru charakterizovat např. ukončení provozování živnosti ve všech provozovnách živnostníka z důvodu zániku živnostenského oprávnění, ukončení výkonu lékařského povolání v léčebné a preventivní péči z důvodu ukončení povinného členství v příslušné samosprávné komoře atd.

Otázkou také je, zda pouhé přerušování podnikání (podle živnostenského zákona, v platném znění) by představovalo výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce. Tak např. v SRN je přerušování podnikání důvodem k výpovědi, ale zaměstnavatel je povinen v případě, že začne v přerušování podnikání pokračovat, propuštěné zaměstnance opět zaměstnat.²⁸⁾

Za pomoci zákonného textu a judikatury je nezbytné odpovědět na otázku, co už důvodem k výpovědi není, pokusit se stanovit hranici mezi skutkovými ději, za kterých dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a skutkovými ději, které jsou důvodem k výpovědi.

Za zrušení zaměstnavatele jako důvod k výpovědi nelze považovat

- převod souboru věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele a jehož součástí je i osobní prvek (zaměstnanci), na jiného (přejímajícího) zaměstnavatele, ani
- převod úkolů nebo činností zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli (např. nájem nebo prodej podniku dle obchodního zákoníku).

Ve všech těchto případech totiž přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v plném rozsahu na přijímajícího zaměstnavatele, ovšem za podmínky, že přejímající právnická či fyzická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.²⁹⁾

Problematická je otázka, zda může u zaměstnavatele – fyzické osoby vůbec dojít ke zrušení rozdělením a pokud ano, pak jestli jde o důvod k výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce či naopak důvod k přechodu práv a povinností podle § 341 odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto paragrafu platí, že dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Z dikce ustanovení by tedy bylo možno vyvodit, že k přechodu práv a povinností dojde tehdy, pokud se původní zaměstnavatel zruší a na jeho místo nastoupí alespoň dva zaměstnavatelé (viz „z nově vzniklých“). Takový úkon je podle mého názoru u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, možný. Zaměstnavatel, který rozhodl o svém zrušení (ukončení činnosti coby zaměstnavatele) za účelem rozdělení souboru věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele a jehož součástí jsou i zaměstnanci, je pak povinen určit, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.³⁰⁾

Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce by bylo možno použít pouze tehdy, pokud by sice došlo ke zrušení zaměstnavatele, ale nikoliv již k převzetí souboru věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů dosavadního (zrušeného) zaměstnavatele, novými zaměstnavateli.

Zrušení zaměstnavatele – právnické osoby

V případě zrušení zaměstnavatele – právnické osoby podle § 52 písm. a) zákoníku práce nemusí být dotčena samotná existence zaměstnavatele jako právnické osoby, na druhé straně ve většině případů zaměstnavatel – právnická osoba následně skutečně zanikne (např. společnost s ručením omezeným po ukončení realitní činnosti bude vymazána z obchodního

28) JUDr. Martin Štefko „Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?“ – Právo a zaměstnání č. 2/2004

29) tamtéž

30) tamtéž

rejstříku). V obou zde uvedených případech však musí vždy nutně dojít ke zrušení a vypořádání souboru věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele.

Příkladem zrušení zaměstnavatele je především zánik právnické osoby (např. výmaz akciové společnosti nebo družstva z obchodního rejstříku.), samozřejmě za předpokladu, že nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

Za zrušení zaměstnavatele nelze s ohledem na § 338 odst. 2 zákoníku práce považovat přeměny zaměstnavatele ve smyslu § 69 a násl. obchodního zákoníku, tedy fúzi (sloučení nebo splynutí), převod jmění na společníka, rozdělení (rozdělení se založením nových společností, rozdělení sloučením nebo kombinace těchto forem) nebo změnu právní formy.³¹⁾

Zaměstnavatel může dát výpověď podle § 52 písm. a) zákoníku práce rovněž tehdy, pokud se ruší část zaměstnavatele.

Případy z praxe dokazují, že je mnohdy velice těžké zjistit, zda byla v konkrétním případě naplněna tato část výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) nebo zda šlo o jinou organizační změnu ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce.

Např. již v roce 1967 musel řešit Krajský soud v Praze otázku, zda došlo ke zrušení části zaměstnavatele, když zaměstnavatel zrušil prodejnu (polotovary a potraviny) a v jiném nedalekém obchodě otevřel novou prodejnu, přičemž rozšířil sortiment prodávaných výrobků (obložené chlebičky, cukrářské výrobky), začal poskytovat také služby (vaření kávy..) a prodejna byla zařazena do jiné kategorie prodejen.³²⁾

V jiném případě dostal zaměstnanec výpověď z důvodu „zrušení pracoviště, vrátnice-části lokomotivního depa v U.“ Toto organizační opatření ze dne 30.11. 1992 učinil zaměstnavatel na základě stanovení počtu zaměstnanců, které provedlo OŘ ČSD Praha, a to z důvodu racionalizace práce. Čtyři zaměstnanci vrátnice se proto stali nadbytečnými.³³⁾

Soudy v obou případech rozhodly, že se v daném případě nejednalo o výpověď podle § 52 písm. a) zákoníku práce.

Složitě je rovněž rozlišení, zda se jedná skutečně o zrušení části zaměstnavatele nebo spíše o vnitroorganizační změnu, v jejímž důsledku je zaměstnanec nadbytečný a odůvodněna je tak výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Jako rozhodující rozlišovací kritérium části zaměstnavatele stanovil Nejvyšší soud ve své judikatuře požadavek na možnost zrušitelnosti, přemístitelnosti a převoditelnosti. S pomocí tohoto kritéria pak konstruoval definici části zaměstnavatele: „Částí organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) (nově § 52 písm. a)) zákoníku práce organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je vedena ve vnitřním organizačním předpise zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele stojí vedoucí pracovník zaměstnavatele“.³⁴⁾

Zásadní důraz je tedy kladen na homogennost a zároveň odlišitelnost takovéto části zaměstnavatele od jeho zbytku, a to jak z hlediska organizačního (stabilní místo jednotky v organizační struktuře, materiální a personální zabezpečení její činnosti), tak z hlediska materiálního (výkon relativně samostatné činnosti). Nejvyšší soud přitom zdůraznil nutnost vykládat a aplikovat jak materiální, tak formální hledisko ve vzájemné souvislosti.

31) JUDr. Martin Štefko „Zrušení zaměstnavatele či jeho části-důvod k výpovědi?“ – Právo a zaměstnání č. 2/2004

32) tamtéž

33) tamtéž

34) tamtéž

Částí zaměstnavatele je tedy formálně samostatná organizační jednotka zaměstnavatele, která zároveň vykonává samostatnou pracovní činnost, protože pouze takovou jednotku lze přemístit či převést nebo zrušit, aniž by bylo nutné speciálně pro takovouto operaci přizpůsobovat organizační strukturu zaměstnavatele.

Dochází-li ke skutečnému zrušení části zaměstnavatele, pak se takové opatření nemůže dotýkat jen zaměstnanců (osobní složky) působících v dané části zaměstnavatele, ale z povahy věci také hmotných a nehmotných složek, jejichž povaha to dovoluje (např. ruší-li se část zaměstnavatele, která prováděla finanční poradenství a proto disponovala příslušným specifickým softwarovým vybavením, pak je třeba také tento software vypořádat). Takové organizační opatření se projeví zpravidla v tom, že organizace přestane nadále vyvíjet takovou činnost, kterou dosud vykonávala zrušená složka.

Za částí zaměstnavatele lze považovat např. odštěpný závod, fakultu či vysokoškolský ústav vysoké školy, pobočku banky či pojišťovny, provozovnu, pobočku advokátní kanceláře, detašované pracoviště organizační složky státu, nikoliv však již např. odbory, oddělení a referáty jako vnitroorganizační útvary zaměstnavatele, které se z organizační struktury zaměstnavatele nijak nevyčleňují a ani nevykonávají specifickou činnost.³⁵⁾

V 21 Cdo 2318/2005 se řeší případ, kdy dopisem ze dne 15.12.2003 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů (nově § 52 písm. a) zákoníku práce.) Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že dne 18.9.2003 akademický senát Fakulty národohospodářské VŠE rozhodl v souladu se zákonem o vysokých školách, o zrušení Katedry makroekonomie k 15.2.2004. Žalobce se domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a žalobu odůvodnil tím, že byl na základě pracovní smlouvy ze dne 15.2.1990 zaměstnán u žalované v pracovním poměru na dobu neurčitou a že výpověď z pracovního poměru vychází podle názoru žalobce z rozhodnutí akademického senátu ze dne 18.9.2003, které bylo přijato „pouze za účelem vytvoření možnosti rozvázání pracovního poměru s některými zaměstnanci“, a současně byla předčasná, neboť statut fakulty nabývá platnosti dnem, kdy jej schválí akademický senát fakulty, a účinnosti dnem, kdy jej schválí akademický senát VŠE, který na svém zasedání, konaném 25.1.2004, změnu statutu, spočívající ve zrušení Katedry ekonomických teorií a Katedry makroekonomie a vzniku Katedry ekonomie, neschválil. Odvolací soud nejprve odmítl názor soudu prvního stupně o předčasnosti výpovědi z pracovního poměru, nemůže být výpověď předčasná, neboť k organizační změně došlo před uplynutím výpovědní doby. Ve vztahu k výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce odvolací soud dovodil, že k jeho naplnění citují: **„nestačí pouhé zrušení pracoviště, oddělení či jiného organizačního útvaru zaměstnavatele, ale že zároveň musí dojít k tomu, že zaměstnavatel přestane nadále vyvíjet takovou činnost, kterou dosud vykonávala zrušená část.“** Protože v projednávané věci činnost, kterou žalobce dosud vykonával na zrušené katedře, byla nadále vyvíjena na nové katedře, a protože nebylo prokázáno (a ani žalovanou tvrzeno), že by se žalobce stal pro zaměstnavatele nadbytečným zaměstnancem, je výpověď z pracovního poměru ze dne 15.12.2003 neplatným právním úkonem.

Dovolání žalované – Důvod výpovědi z pracovního poměru nelze dodatečně měnit. Nemůže tedy být pro rozhodnutí této věci významné, zda žalovaná – jak uvádí v dovolání – již ve svém prvním podání ve věci tvrdila, že žalobce se pro ni stal nadbytečným, protože dosud pracoval na pracovišti, které bylo zrušeno, neboť z důvodu nadbytečnosti se žalobcem pracovní poměr nerozvázala.

35) JUDr. Martin Štefko „Zrušení zaměstnavatele či jeho části-důvod k výpovědi?“ – Právo a zaměstnání č. 2/2004

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že cituji: „Z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce /nově § 52 písm. a) zákoníku práce/ jen tehdy, jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy.“ Nejvyšší soud ČR dovolání žalované zamítl.³⁶⁾

b) § 52 písm. b) zákoníku práce

Ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce se vztahuje na situace, kdy se zaměstnavatel přemísťuje nebo se přemísťuje jeho část. Co lze považovat za část zaměstnavatele jsem popsala výše v oddílu 3.4. písm. a) této práce.

Na tento výpovědní důvod stejně jako na výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce se nevztahuje zákaz výpovědi podle § 53 zákoníku práce. To však neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána - § 54 písm. a) zákoníku práce.

Ze zprávy o plnění Evropské sociální charty ČR totiž vyplynulo, že existuje (existoval) nesoulad právního stavu v České republice s povinnostmi vyplývajícími z přijatých závazků. Podle závěrů kontrolních orgánů Rady Evropy k plnění čl. 8 odst. 2 Evropské sociální charty nelze přemístění zaměstnavatele považovat za ukončení jeho činnosti a těmito důvody nelze ospravedlnit propuštění zaměstnance či zaměstnankyně během mateřské, popřípadě rodičovské dovolené. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nemůže být proto výpovědním důvodem v případech, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují v rámci místa nebo míst, které byly se zaměstnancem sjednány jako místo výkonu práce.³⁷⁾

Tento nesoulad právního stavu odstranil právě nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. ve svém, výše již uvedeném, ustanovení § 54 písm. a).

Z R 89/1967 vyplývá, že cituji: „Přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu není zrušením ani přemístěním zaměstnavatele i jeho části a nemůže být uplaněno jako organizační změna odůvodňující výpověď.“³⁸⁾

c) § 52 písm. c) zákoníku práce

Ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce řeší případy nadbytečnosti zaměstnance. Prvým předpokladem pro jeho použití je rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu (např. zřizovatele) o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiných organizačních změnách. Toto rozhodnutí zaměstnavatele je subjektivní, a proto je nelze přezkoumávat soudem, například na základě znaleckého posudku. Druhým předpokladem je příčinná souvislost mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance. O výběru nadbytečných zaměstnanců rozhoduje výlučně zaměstnavatel. Ani toto rozhodnutí soudy nepřezkoumávají. Tento výpovědní důvod lze použít i tehdy, jestliže zaměstnanci odpadne část pracovní náplně, která spadá do druhu práce podle sjednané pracovní smlouvy.³⁹⁾

36) 21 Cdo 2318/2005 Nejvyšší soud ČR.

37) J. Jakubka „Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007“, ANAG, Olomouc 2006

38) R 89/1967 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek

39) J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“, ANAG, 2006

Z praktických důvodů by výpověď měla být dána s dostatečným předstihem, aby při vlastní realizaci organizačních změn již uplynula výpovědní doba. Na tento výpovědní důvod se jako na jediný z organizačních důvodů vztahuje zákaz výpovědi podle § 53 zákoníku práce.

Důvodu nadbytečnosti se věnují například následující rozsudky:

R 90/1967 řeší případ, kdy se zaměstnanec domáhal neplatnosti výpovědi dané mu zaměstnavatelem z důvodu nadbytečnosti. Neplatnost výpovědi spatřoval v tom, že kriticky upozorňoval svého zaměstnavatele na poměry na pracovišti a poukazoval na osobní zaujatost některých zaměstnanců podniku vůči němu. Soud přijal závěr, že cituji: „*Nemá možnost přezkoumávat, proč právě tento zaměstnanec byl vybrán jako nadbytečný, když skutečně vzhledem k organizačním změnám došlo k potřebě snížit v úseku, kde zaměstnanec pracoval, počet mistrů o jednoho. Je nutno usnadnit zaměstnavateli, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců, který je pro něho nejvýhodnější. O výběru konkrétního zaměstnance, který je nadbytečným, tedy rozhoduje zaměstnavatel sám a soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.*“⁴⁰⁾

R 57/1968 vysvětluje, že cituji: „*Přezkoumávání výpovědního důvodu spočívajícího v nadbytečnosti zaměstnance se musí soustředit na tři základní otázky: zda jde o organizační změny, zda se stal zaměstnanec nadbytečný a zda je dána příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizačními změnami. Dokazování těchto skutečností postihuje zaměstnavatele. I když skutečnost, že zaměstnavatel přijme na místo involněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není podmíněno rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance absolutním snížením počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli nezáleží totiž jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace.*“⁴¹⁾

„*V případě posuzování důvodnosti použití výpovědního důvodu pro nadbytečnost zaměstnance je třeba vycházet z obsahu pracovní smlouvy a posoudit, zda došlo u zaměstnavatele k takové organizační změně, která by činila zaměstnance pro něj nadbytečným z hlediska funkce, na kterou zněla pracovní smlouva.*“ – Sborník IV, str. 928

Z R 3/1992 plyne, že cituji: „*Předpokladem použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce /nově § 52 písm. c) zákoníku práce/ je existence organizační změny, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Za rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách nelze považovat jen projednání rozvrhu funkcí na budoucí období, na základě kterého by potom o změnách u zaměstnavatele rozhodoval jiný příslušný orgán.*“⁴²⁾

40) R 90/1967 Sbirky soudních rozhodnutí a stanovisek

41) R 57/1968 Sbirky soudních rozhodnutí a stanovisek

42) R 3/1992 Sbirky soudních rozhodnutí a stanovisek

d) § 52 písm. d) a e) zákoníku práce

Výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce se dotýkají zdravotního stavu zaměstnance. Použití těchto výpovědních důvodů předpokládá lékařský posudek vydaný zařízením pracovnělékařské péče (nikoliv pouze doporučení) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. V době dání výpovědi musí příslušný posudek být již vydán, nestačí pouze požádat o jeho vydání. Zanedbání této povinnosti nelze v případě sporu nahradit, a to ani znaleckým posudkem. Podle zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu (§ 21), vydává lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci kompetentní ošetřující lékař. Podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (§8 – „Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti občanů“), vydávají posudky o zdravotním stavu zaměstnance lékaři příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Rozhodnutí o přiznání invalidního nebo částečného invalidního důchodu není samo o sobě důvodem k uplatnění tohoto výpovědního důvodu.

Hlavní rozdíl (vedle rozdílů vyplývajících z textu těchto ustanovení) mezi výpovědním důvodem podle § 52 písm. d) a § 52 písm. e) zákoníku práce je ten, že pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď při splnění všech podmínek z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zákoníku práce, přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z tohoto důvodu nebo dohodou z těchto důvodů odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělků. - § 67 odst. 1 zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákoníku práce, zaměstnanec nemá nárok na odstupné podle § 67 zákoníku práce nevzniká.

Následně uvedu některé příklady, jak se k těmto výpovědním důvodům staví judikatura.

„Trvalá nezpůsobilost zaměstnance ze zdravotních důvodů plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru tedy nastává nejen tehdy, když zákon stanoví zákaz, aby zaměstnanec konal určitou práci, ale i tehdy, jestliže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemůže dosavadní práci konat, a to trvale. Jde především o případy, kdy se stal plně invalidním. Vznik plné invalidity již sám o sobě zpravidla vylučuje možnost pokračovat v dosavadním zaměstnání. Naproti tomu stane-li se zaměstnanec jen částečně invalidním, mohou, ale nemusí, být splněny podmínky pro rozvázání pracovního poměru výpovědí. Stal-li se zaměstnanec částečně invalidním proto, že je schopen dosavadní nebo jiné stejně kvalifikované zaměstnání vykonávat za zvlášť ulehčených podmínek, jsou v tomto případě splněny podmínky pro rozvázání pracovního poměru výpovědí jenom v případě, že zaměstnavatel nemá možnost vytvořit tyto zvlášť ulehčené podmínky.“ – Sborník III, str. 46,47.

„Soudy zastávají názor, že lékařský posudek musí být vydán již v době, kdy se dává výpověď a že takový posudek má být k výpovědi přiložen, popřípadě ve výpovědi na něj má být odkázáno (kdo a kdy jej vydal). Je tomu tak proto, aby se zaměstnanec mohl stejně jako zaměstnavatel přesvědčit o důvodu výpovědi a nemusela být zbytečně podávána žaloba o neplatnost výpovědi. Nestačí, když se v posudku doporučuje, aby zaměstnanec přešel na jinou práci, nýbrž musí být v posudku jednoznačně řečeno, že zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci. Není také možno během soudního řízení upřesňovat posudek o tom, zda zaměstnanec nemůže dosavadní práci vykonávat. Tyto skutečnosti musí být z důvodu shora uvedených obsaženy již v posudku, který je přiložen, anebo na nějž je ve výpovědi odkázáno.“ – Sborník IV, str. 195.

e) § 52 písm. f) zákoníku práce

Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce se týká nedostatečných předpokladů nebo požadavků pro výkon sjednané práce. Předpoklady pro výkon některých prací jsou dány obecně závaznými právními předpisy (například řidičský průkaz, lékařský diplom), zatímco požadavky si stanoví zaměstnavatel sám. Ve vazbě na § 14 odst. 1 zákoníku práce nesmí však překročit mez, která by vedla k šikanování zaměstnance. Písemná výzva k odstranění nedostatků musí být natolik konkrétní, aby zaměstnanec věděl, co se od něho konkrétně požaduje a v čem zaměstnavatel spatřuje jeho neuspokojivé pracovní výsledky. Přiměřenost lhůty k odstranění nedostatků ponechává zákoník na posouzení podle obecného mínění u konkrétního případu. Kdyby zaměstnavatel stanovil lhůtu krátkou nebo žádnou, nebo upozornil zaměstnance pouze ústně, nesplnil by hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi. Výpověď lze dát, jestliže v posledních 12 měsících byl zaměstnanec písemně vyzván k odstranění nedostatků a v přiměřené době je neodstranil. Neuspokojivé pracovní výsledky nelze zaměňovat s porušováním povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ani s tzv. obchodním neúspěchem či podnikatelským rizikem.⁴³⁾

Nyní bych ráda uvedla pár zajímavých příkladů z judikatury vztahujících se k dané problematice:

„Jestliže jde o předpoklady stanovené právními předpisy pouze fakultativně a zaměstnavatel je zaměstnanci prominul, může s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí z tohoto důvodu jen tehdy, jestliže zaměstnanec neplní podmínky, za nichž mu zaměstnavatel stanovené předpoklady prominul (například sjednané podmínky pro zvyšování kvalifikace).“ – Sborník III, str. 43.

„Nesplňování požadavků zaměstnancem lze podle okolností konkrétního případu spatřovat například v tom, že vedoucí pracovník u svých podřízených trpí porušování pracovní kázně, poskytuje jim neoprávněné výhody nebo špatně organizuje práci.“ – Sborník III, str. 126.

R 51/1975 říká, že citují: *„Není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání.“* Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány. *„Za právní předpis je zapotřebí považovat také pracovní řád. Předpoklady se rozumí především kvalifikační předpoklady stanovené například platovými řády nebo nomenklaturami funkcí a základních platů. Podmínky nebo ukazatelé, které jsou právními předpisy stanoveny pro určení výše platu v rámci platového rozpětí nebo pro přiznání určité tarifní třídy, nejsou však předpoklady ve výše uvedeném smyslu. Při prominutí předpokladů není rozhodné, zda se tak stalo výslovně nebo mlčky. O nesplňování požadavků, které jsou nezbytné pro řádný výkon zaměstnance půjde většinou při nesplňování podstatných požadavků, které jsou trvalejšího charakteru, takže ojedinělé jejich nesplňování nebude takové intenzity, aby odůvodňovalo použití tohoto výpovědního důvodu. Nesplnění požadavků je důvodem k výpovědi pouze tehdy, jestliže k němu došlo bez zavinění zaměstnavatele. Zaviněním je například takové jednání osob jednajících za zaměstnavatele, kterým došlo k porušení právních předpisů.“⁴⁴⁾*

⁴³⁾ J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“, ANAG, 2006

⁴⁴⁾ R 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek

Z R 39/1969 vyplývá, že cituji: „*Je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty. K výpovědi pro nesplňování předpokladů nebo požadavků je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikaly pochybnosti o tom, v čem je nesplnění zákonného výpovědního důvodu.*“⁴⁵⁾

R 38/1979 řeší případ, kdy zaměstnavatel přikročil k výpovědi své zaměstnankyně s odůvodněním, že tato nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce a protože nesplňuje požadavky bez zavinění zaměstnavatele, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce palubní průvodčí. Výpověď je konkretizována tak, že v průběhu činnosti ve funkci palubní průvodčí se u ní vícekrát projevila zvýšená vznětlivost, než je žádoucí pro výkon tak náročného povolání. Tento povahový rys byl příčinou řady konfliktů se spoluzaměstnanci. Nesplňuje tedy předpoklad vhodného společenského vystupování stanovený v pracovním řádu a nesplňuje obecný požadavek spolupráce a psychického zvládnutí všech situací při práci na palubě. Zaměstnankyně se žalobou podanou u soudu domáhala určení neplatnosti této výpovědi. Soud přijal tyto závěry, cituji: „*Nelze především souhlasit s tím, že nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků na práci musí být časově omezeno. Nelze vyloučit, že tento výpovědní důvod bude dán i tehdy, když bude trvat delší dobu. Proto však nelze upírat zaměstnavateli právo, aby sám rozhodl, že již nebude dále vyčkávat a učiní potřebné závěry. Je ovšem nutné, aby použitý výpovědní důvod trval v době výpovědi. Není rozhodující, jak zaměstnavatel ve své výpovědi výpovědní důvod právně kvalifikoval. Důležité je, aby výpovědní důvod byl skutkově konkretizován v rozsahu odpovídajícím požadavku zákonného ustanovení. Je potom věcí soudu, aby posoudil, pod který v zákoně uvedený výpovědní důvod toto skutkově vylíčení třeba podřadit a který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vylíčeným jednáním zaměstnance skutkově naplněn. Za právní předpis je třeba považovat též pracovní řád. V pracovním řádu pro zaměstnance civilního letectví jsou zakotveny zvláštní podmínky pro přijímání do funkcí palubních průvodčí s tím, že mimo tam předepsané kvalifikační předpoklady musí mít uchazeč o toto povolání příjemný estetický vzhled a vhodné společenské vystupování. Specifický předpoklad vhodného společenského vystupování je tedy předpokladem pro výkon sjednané práce s ohledem na zvláštní podmínky této práce u zaměstnavatele. Jestliže by byl ve výpovědním projevu vylíčeným jednáním zaměstnankyně spočívajícím v nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce vyčerpán, pak by nebylo možné z téhož skutkového základu dovodit závěr, že jde rovněž o nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce.*“⁴⁶⁾

f) § 52 písm. g) zákoníku práce

Důvody uvedené v § 52 písm. g) zákoníku práce spočívají v jednání či opomenutí zaměstnance – v porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Za tyto předpisy lze podle mého názoru považovat např. vnitřní předpis či závazný příkaz vedoucích zaměstnanců atd.

Dříve tento výpovědní důvod byl důvodem nazývaným podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, „porušování pracovní kázně“, přičemž samotný pojem „pracovní kázeň“ zákoník práce nedefinoval. Proto nyní nový zákoník práce vyložil pojem „porušování pracovní kázně“ a defakto ho nahradil pojmem novým, daleko přesnějším a to pojmem „porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.

⁴⁵⁾ R 39/1969 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek

⁴⁶⁾ R 38/1979 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek

Zákoník práce však nedefinuje pojem "závažné" a „soustavné méně závažné“ porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Je proto vždy třeba vycházet z konkrétních okolností každého jednotlivého případu s přihlédnutím k osobě zaměstnance a jeho pracovnímu zařazení. V judikatuře se ustálilo tvrzení, že o „soustavné méně závažné“ porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je takové porušení, které se opakuje nejméně třikrát a pokaždé dosahuje intenzity méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Výpověď může zaměstnavatel dát zaměstnanci z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci jen, jestliže byl zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. Toto jsou další hmotněprávní podmínky platné výpovědi.

Protože dříve zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, pojem „porušení pracovní kázně“, jak jsem již uvedla výše, nedefinoval, vznikala četná judikatura, která pojem „porušení pracovní kázně“ vykládala, a to podle mého názoru celkem zdárně. To, co vložila judikatura jako „porušování pracovní kázně“, lze podle mého názoru velice dobře podřadit pod nový pojem „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, se kterým pracuje nový zákoník práce.

Nyní bych ráda do mé práce zařadila několik judikátů, které se pojmem „porušování pracovní kázně“ zabývají:

Z R 25/1971 vyplývá, že cituji: „*Při posuzování, zda jsou splněny předpoklady výpovědního důvodu porušení pracovní kázně je třeba mít na zřeteli dobu a situaci, z níž k porušení kázně došlo, i osobu zaměstnance a funkce, kterou zastával.*“ (47)

V R 18/1974, str. 77 se konstatuje, že za závažné porušení pracovní kázně považovaly soudy cituji: „*Neomluvenou absenci, výkon práce pro sebe a pro jiné osoby v pracovní době, nepovolené používání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, opilství, majetkové a morální delikty na pracovišti, ublížení na zdraví, nerespektování příkazů nadřízených, urážky a podobné.*“ (48)

„*Při posuzování platnosti výpovědi pro méně závažné porušení pracovní kázně je třeba objasnit a hodnotit i důvodnost upozornění při předcházejícím porušení pracovní kázně.*“ – Sborník IV, str. 929.

R 31/1980 vysvětluje, že cituji: „*Práci, kterou nemůže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat, mu nemůže zaměstnavatel přidělovat, a to ani jde-li o druh práce a místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. Odmítnutí výkonu takové práce není porušením pracovní kázně, a tedy ani důvodem výpovědi pro porušení pracovní kázně.*“ (49)

V 6 Cdo 1/92 Nejvyššího soudu ČR se soud v řízení o neplatnost výpovědi zabýval výkladem pojmu soustavného méně závažného porušení pracovní kázně. „*O soustavné méně závažné porušení pracovní kázně jde tehdy, jestliže se jej dopustil zaměstnanec nejméně třikrát a pokaždé dosahují intenzity méně závažného porušení pracovní kázně. Musí být mezi*

47) R 25/1971 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek

48) R 18/1974 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek

49) R 31/1980 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek

nimi přiměřená časová souvislost a posouzení všech okolností případu a celkového občanského a pracovního profilu zaměstnance odůvodňuje závěr, že zaměstnanec ani v budoucnu nehodlá pracovní kázeň dodržovat.“ V posuzovaném případě porušil zaměstnanec povinnost plně využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací v době dvou měsíců nejméně ve čtyřech případech, které zaměstnavatel uvedl ve výpovědi pro porušení pracovní kázně. Poněvadž v době necelých dvou měsíců zaměstnanec zaviněně porušil své pracovní povinnosti ve čtyřech případech, došlo k porušení pracovní kázně v počtu potřebném k naplnění znaku soustavnosti a mezi jednotlivými porušeními pracovní kázně existuje časová souvislost. S ohledem na četnost porušení pracovní kázně a jejich časovou návaznost byl v jednání zaměstnance naplněn znak soustavnosti.50)

V 34/1983 konstatuje, že cituji: *„Zaviněné nesplnění povinnosti zaměstnance při překážce v práci včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna je pouze porušením pracovní kázně, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené nepřítomnosti v práci. Rozhodující je existence překážky v práci a její trvání.“51)*

V R 65/1973 se konstatuje, že cituji: *„Porušením pracovní kázně je jak neschopnost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, pro niž není při nastoupení do práce připuštěn výkon práce, tak i nenastoupení zaměstnance do práce v určenou dobu pro zjištěnou indispozici po požití alkoholických nápojů.“52)*

V 5 Cz 17/79 Nejvyššího soudu ČR se říká, že cituji: *„Ze skutečnosti, že nedošlo ke vzniku škody, nelze dovozovat, že nedošlo k závažnému dorušení pracovní kázně. Tak je tomu zejména v rizikových provozech a v dopravě.“53)*

Z 5 Cz 62/79 Nejvyššího soudu ČR plyne, že cituji: *„Za upozornění nelze považovat sdělení, že když ze strany zaměstnance nedojde k okamžité a bezprostřední nápravě, bude proti němu učiněno velmi rozhodné opatření v souladu se zákoníkem práce.“54)*

6 Cz 71/81 Nejvyššího soudu ČR řeší případ, kdy zaměstnavatel spatřoval porušení pracovní kázně zaměstnancem v tom, že odmítl podepsat příslušný tiskopis, na základě něhož mu měly být vydány známky opravňující k výdeji nářadí. Při posuzování, zda tímto jednáním porušil zaměstnanec pracovní kázeň byly přijaty tyto závěry. *„Písemné potvrzení nemá jen evidenční povahu jako doklad o tom, že zaměstnanec svěřené předměty převzal, nýbrž jde o jednu z podmínek vzniku odpovědnosti za ztrátu těchto předmětů, s níž je spojena povinnost nahradit vzniklou škodu. O takový případ nejde, jestliže má zaměstnanec převzít odpovědnost za ztrátu známky, opravňující ho pouze k tomu, aby mu byly vydány nástroje potřebné k práci, ochranné pracovní prostředky a podobně. Proto pokud bylo zaměstnavatelem požadováno po zaměstnanci převzetí odpovědnosti za ztrátu známky v hodnotě 200,-Kč a nikoliv za ztrátu svěřených předmětů, šlo o opatření v rozporu se zákonem. V takovém případě nebyl zaměstnanec povinen navrhouvanou dohodu uzavřít. Z tohoto důvodu pak nemohlo být jeho jednání považováno za porušení pracovní kázně. Nelze ani požadovat, aby zaměstnanec převzal protiprávní závazek na základě tvrzení jeho nadřízených, že obsah závazku bude vykládán způsobem, který zákonu odpovídá.“55)*

50) 6 Cdo 1/92 Nejvyšší soud ČR

51) V 34/1983

52) R 65/1973 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek

53) 5 Cz 17/79 Nejvyšší soud ČR

54) 5 Cz 62/79 Nejvyšší soud ČR

55) 6 Cz 71/81 Nejvyšší soud ČR

Z 6 Cz 28/85 Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že citují: „*Jestliže by zaměstnavatel požadoval, aby zaměstnanec konal i jiné práce, které se vymykají sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě, pak je třeba, aby dohodou mezi nimi byl jinak vymezen sjednaný druh práce. Zaměstnanec však není povinen podepsat předložený popis práce a pokud tento podpis zaměstnavatel po zaměstnanci požadoval jako povinnost vyplývající z pracovního poměru, pak jednal v rozporu s právními předpisy. Nesplnění tohoto požadavku nelze tedy považovat za porušení pracovní kázně. Porušením pracovní kázně by bylo odmítnutí konat práce odpovídající sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě.*“56)

R 59/1991 řeší případ, kdy zaměstnanec, který pracoval jako lesní dělník, měl rozvrženou pracovní dobu denně od 7.00 do 15.30 hod. V pracovní den se dostavil do práce a pracoval v lese, ve 14 hodin si však zakoupil borovičku, z níž vypil asi 4 a půl dl. Na pracovišti pak vyvolal konflikt, v čemž zabránili další spolupracovníci. V podnapilém stavu pak rušil jednání odborového orgánu. Toto jednání bylo důvodem výpovědi pro porušení pracovní kázně. Soud vyslovil závěr, že citují: „*Požívání alkoholických nápojů v pracovní době na pracovišti i mimo pracoviště může zaměstnavatel uplatnit jako důvod rozvázání pracovního poměru pro závažné porušení pracovní kázně.*“57)

V R 64/1973 se konstatuje, že porušení pracovní kázně se v řešeném případě dopustit zaměstnanec dne 4.5.1970. Jeho nadřízeným byl vedoucí dopravního oddělení, který se o porušení pracovní kázně dověděl dne 6.5.1970, kdy se mu zaměstnanec přiznal, že nařízenou pracovní cestu se spoluzaměstnancem nevykonal. Soud vycházel ze závěru, že citují: „*Zaměstnavatel se doví o porušení pracovní kázně, jakmile se o něm doví kterýkoliv zaměstnanec, který je tomu, jenž pracovní kázeň porušil, služebně nadřízen, a je tedy oprávněn tomuto podřízenému ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny. Jestliže se vedoucí pracovník doví o porušení pracovní kázně, je povinen z toho vyvodit důsledky, a pokud sám není oprávněn porušení pracovní kázně postihnout, oznámí to příslušnému zaměstnanci, který tuto pravomoc má. Názor, že běh překluživní lhůty začne teprve tehdy, když se o porušení pracovní kázně doví vedoucí pracovník, který je oprávněn za zaměstnavatele učinit právní úkon – v daném případě dát výpověď – není správný.*“58)

Oddíl 3.5. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem je upraven v Oddílu 3, §§ 53 a 54, části druhé, hlavy čtvrté zákoníku práce.

V § 53 odst. 1 zákoníku práce se uvádí, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění

56) 6 Cz 28/85 Nejvyšší soud ČR

57) R 59/1991 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek

58) R 64/1973 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek

tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,

c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Ustanovení § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d) je zařazeno do ustanovení § 363 zákoníku práce, ve kterém jsou vypočtena ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství.

Ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce bylo v pozměněné a přesnější podobě ponecháno i v „novém“ zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Na rozdíl od jiných ustanovení „starého“ zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, například ustanovení § 46 odst. 2 – nabídková povinnost zaměstnavatele, ustanovení § 47 odst. 1, 2 a 3 – povinnost zaměstnavatele spočívající v účinném pomáhání k získání nového zaměstnání, která podle mého názoru až přespříliš chránila zaměstnance, obsahovala rezidua nástrojů k zabezpečení plné zaměstnanosti ve společnosti formou překážek při rozvázání pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele a tím zaměstnavateli až moc svazovala ruce, a která byla „novým“ zákoníkem zrušena (nebyla převzata), se domnívám, že ustanovení § 53 a dále i § 54 zůstala zachována naprosto v pořádku. Toto ustanovení je totiž specifickou ochranou zaměstnanců v situacích, kdy skutečnost, že obdrží od zaměstnavatele výpověď, by byla pro ně nepřiměřeně tvrdá.

Ochrana se týká výslovně jen některých výpovědí daných zaměstnavatelem. Výpověď, kterou by zaměstnavatel dal v ochranné době, přičemž je rozhodující okamžik doručení, by byla právně neúčinná, a to i v případě, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel ještě nemá vědomost o tom, že již začala ochranná doba běžet.

Tak například, jestliže zaměstnankyni je doručena výpověď v době, kdy je těhotná, ale o této skutečnosti sama ještě neví, je tato výpověď vzhledem k ustanovení § 53 zákoníku práce neplatná, pokud by se ovšem nejednalo o výpověď, na kterou se podle § 54 zákoníku práce, zákaz výpovědi nevztahuje, například výpověď podle § 52 písm. a) či b) zákoníku práce.

Tím se naše právní úprava liší od zahraničních zvyklostí, kdy je žena pod právní ochranou samozřejmě až od okamžiku, kdy zaměstnavateli sdělí, že je těhotná.

Zákaz výpovědi trvá po celou ochrannou dobu, což může v praxi znamenat i uplynutí lhůty k dání výpovědi podle ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce.

Trvalá péče o dítě se týká mužů i žen, kteří o dítě mladší než tři roky fakticky pečují, čili doby, kdy ženy čerpají mateřskou dovolenou, nebo muž či žena čerpají rodičovskou dovolenou. Přitom je nerozhodné, zda jde o dítě vlastní, osvojené, v pěstounské péči či svěřené do výchovy soudním rozhodnutím, nebo zda muž či žena pečují o dítě z jiných důvodů.⁵⁹⁾

Ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce zní: „Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli (dříve „prohlásí“), že na prodloužení pracovního poměru netrvá.“

⁵⁹⁾ J. Jakubka, P. Míchal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“, ANAG, 2006

Toto ustanovení zákoníku práce řeší případy (situace), ke kterým v praxi často dochází. Mám na mysli případy, kdy situace uvedené v ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce nastanou až poté, co začne běžet výpovědní doba. V takovém případě, byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že výpovědní doba by měla uplynout v této ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pokud ochranná doba trvá například jen několik dnů a nedotkne se konce výpovědní doby, nemá tato doba vliv na skončení pracovního poměru. Pokud ale ochranná doba přesáhne výpovědní dobu, pracovní poměr skončí uplynutím části výpovědní doby po skončení ochranné doby. V tomto případě zpravidla výpovědní doba neuplyne posledním dnem kalendářního měsíce.

Pokud zaměstnanec nemá zájem na ochranné době, může sdělit svému zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby netrvá. Pracovní poměr pak skončí uplynutím výpovědní doby, i když ochranná doba ještě neskončila.

Ustanovení § 54 zákoníku práce uvádí tři výjimky pod písmeny a), b) a c), kdy se zákaz výpovědi podle § 53 zákoníku práce na výpověď danou zaměstnanci nevztahuje.

Přesně uvádí, že zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

c) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm. g)), pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

V tomto ustanovení jsou uvedeny situace (výjimky), kdy by nebylo spravedlivé, a to i s ohledem na „dobré mravy“ podle § 14 odst. 1 zákoníku práce, požadovat, aby zaměstnavatel zaměstnance dále zaměstnával. Pokud například dochází k rušení či zániku zaměstnavatele, je logické, že nemůže dále zaměstnávat ani zaměstnance, kteří jsou v ochranné době. Obdobně je tomu v případech, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo je pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, tedy má-li zaměstnavatel k výpovědi důvody podle § 55 odst. 1 zákoníku práce pro okamžité zrušení pracovního poměru. Výjimku stanoví zákoník práce pouze u žen na tzv. placené mateřské dovolené, tedy po dobu 28 týdnů, a pokud žena porodila zároveň dvě a více dětí nebo jde-li o ženu osamělou, podobu 37 týdnů. Nastoupila-li žena již na mateřskou dovolenou, nemůže dostat výpověď ani z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud byla výpověď dána zaměstnankyni z tohoto důvodu před nástupem dovolené, tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou. Po dobu mateřské dovolené bude trvat pracovní poměr. Stejně jako ženy jsou zákoníkem práce chráněni i muži v době čerpání rodičovské dovolené ovšem jen po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Logickým výkladem ustanovení § 54 zákoníku práce jsem dospěla k závěru, že i těhotné ženě (zaměstnankyni) lze dát výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, a to

z důvodu pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, neboť v ustanovení § 54 písm. b) zákoníku práce jsou chráněni jen zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď také pro jiné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm. g), pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Ráda bych nyní uvedla alespoň jeden příklad z judikatury, který, byť odkazuje na paragrafy ze zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, přesto se domnívám, že i v dnešní době je stále aktuální.

„Pro zákaz výpovědi z pracovního poměru podle § 48 zákoníku práce (tzv. ochranné době) je rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla dána výpověď, tedy kdy byla výpověď doručena druhému účastníku. Rozhodující dobou je například den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání, nebo den kdy byl zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, den, kdy u zaměstnankyně již nastalo těhotenství, popřípadě den, v němž zaměstnankyně již trvale pečovala o dítě ve stanoveném věku. Zákaz výpovědi trvá po celou dobu vymezenou v ustanovení § 48 zákoníku práce. Omezení neplatí v případech uvedených v § 49 zákoníku práce. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím této doby. Před jejím uplynutím nemůže však zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jestliže je chráněn zákazem výpovědi. Zákaz výpovědi se vztahuje jen na zaměstnavatele, nikoliv na zaměstnance. V případě uvedeném v § 48 zákoníku práce má prodloužení zákonné výpovědní doby podle § 45 odst. 1 zákoníku práce (které spočívá v tom, že pokud byla dána výpověď již před počátkem ochranné doby, avšak výpovědní doba by měla plynout až v ochranné době, zastavuje se po tuto dobu běh výpovědní lhůty a její zbývající část uplyne až po skončení ochranné doby) již charakter prodloužení pracovního poměru. Do běhu výpovědní doby se tu nezapočítává ochranná doba, ledaže by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Prohlásí-li to, skončí pracovní poměr uplynutím řádné výpovědní doby, jako by nebyl její běh zastaven během ochranné doby.“ – Sborník III, str. 59 až 60, 68 až 69.

Oddíl 3.6. Výpověď daná zaměstnancem

Ačkoliv bych se podle chronologického řazení paragrafů v zákoníku práce měla nyní rozepsat již o okamžitém zrušení pracovního poměru, ráda bych však na tomto místě, vzhledem k tomu, že na předešlých stránkách jsem širěji popsala výpověď danou zaměstnavatelem, alespoň v krátkosti zmínila o možnosti výpovědi ze strany zaměstnance.

Výpovědi dané zaměstnancem zaměstnavateli jsem se již v mé práci jednou dotkla, a to v této kapitole, oddílu 3.2. této práce. Podle § 50 odst. 3 zákoníku práce může zaměstnanec dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., přesně zachoval ustanovení dřívějšího § 51 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. A také proč ne, když toto ustanovení je naprosto v pořádku, tomu nelze nic vytknout, naprosto s ním souhlasím. Souvisí to s právem na svobodnou volbu povolání, které je zakotveno v Listině základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1992, která je součástí ústavního pořádku České republiky, a to v čl. 26 odst. 1 – „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“

Oddíl 3.7. Okamžité zrušení pracovního poměru

Dostí často se může člověk dočíst nebo slyšet o tom, že někdo dostal „výpověď“ na hodinu“ nebo „okamžitou výpověď“. Právní úkon tohoto názvu však naše pracovní právo nezná. V takto označovaných případech jde nepochybně o okamžité zrušení pracovního poměru. V obecném povědomí často dochází k zaměňování právní úpravy výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru.⁶⁰⁾

Ráda bych nyní poukázala na hlavní rozdíly proti právní úpravě výpovědi.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku pracovního poměru. Vzhledem k tomuto závažnému účinku je tento právní úkon považován za výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. Nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanec ho může učinit pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. A zde je první podstatný rozdíl oproti právní úpravě výpovědi.

Zaměstnavatel totiž může dát zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 50 odst. 2 zákoníku práce jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce. Výpověď daná z jiného důvodu by byla tudíž neplatná. Na druhé straně zaměstnanec však může v souladu s § 50 odst. 3 zákoníku práce dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Druhým podstatným rozdílem mezi právní úpravou výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru je běh výpovědní doby. U okamžitého zrušení pracovního poměru totiž žádná výpovědní doba neběží, pracovní poměr zde končí okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení tomu účastníku pracovního poměru, vůči němuž směřuje. Naproti tomu pro výpověď je charakteristické, že pracovní poměr končí právě uplynutím výpovědní doby, která je podle ustanovení § 51 odst. 1 zákoníku práce nejméně dvouměsíční.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí také splňovat určité náležitosti. Podle ustanovení § 60 zákoníku práce musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést okamžité zrušení pracovního poměru písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

Pokud není některá z uvedených náležitostí dodržena, je tento právní úkon neplatný.

Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru způsobuje rovněž skutečnost, že bylo provedeno se zaměstnancem, u něhož zákoník práce tento způsob rozvázání pracovního poměru nedovoluje. Paragraf 55 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Dále neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru způsobuje nedostatek předchozího souhlasu odborové organizace v případech, kdy je tohoto souhlasu podle § 61 zákoníku práce zapotřebí (tedy u člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení).

Ustanovení § 61 odst. 1 zní: „Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.“ Ustanovení § 61 odst. 2 zní: „Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.“ Ustanovení § 61 odst. 3 zní: „Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení“.

60) JUDr. Věra Štangová, CSc. „Institut okamžitého zrušení pracovního poměru“ – Právo a zaměstnání č. 1/2004

Ustanovení § 61 odst. 4 zní: „Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžité zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.“

Toto ustanovení je zařazeno do ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce, mezi ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit.

Oddíl 3.8. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je upraveno v díle 4, hlavy IV, části druhé, § 55 zákoníku práce, který v odstavci 1 stanoví, že zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr, spočívají především v pravomocném odsouzení zaměstnance (tedy rozsudek již nabyt právní moci) pro úmyslný (tedy nikoliv nedbalostní) trestný čin (nestačí, jestliže byl zaměstnanec vzat do vazby, či odsouzen k podmíněnému trestu). To znamená, že musí jít o takový důsledek úmyslného trestného činu, který zaměstnanec podle rozsudku vyřazuje na dobu nejméně jednoho roku (nebo šest měsíců) z pracovního procesu.

Ustanovení zákoníku práce o okamžitém zrušení pracovního poměru nelze aplikovat tehdy, kdy existuje pouze podezření, že zaměstnanec spáchal trestný čin, ani tehdy, byl-li zaměstnanec vzat do vazby.⁶¹⁾

V praxi však bývá mnohem častější, že zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem tehdy, jestliže zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zvláště hrubým způsobem.

Zákoník práce nedefinuje pojem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“. Je proto nezbytné vycházet z konkrétního porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, doby jejího porušení a dané situace s přihlédnutím k osobě zaměstnance. Za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem je možno považovat například opakovanou neomluvenou absenci či napadení nadřízeného nebo spolupracovníka a podobně.

Obdobně jako pro realizaci výpovědi stanoví zákoník práce i pro realizaci okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele povinnost dodržet určité lhůty, a to subjektivní a objektivní. Ustanovení § 58 odst. 1 zní: „Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.“

61) JUDr. Věra Štangová, CSc. „Institut okamžitého zrušení pracovního poměru“ – Právo a zaměstnání č. 1/2004

Ustanovení § 58 odst. 2 zní: „Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.“

Obě lhůty (2 měsíce, 1 rok) jsou lhůtami prekluzivními. Prekluze znamená zánik práva v důsledku toho, že nebylo ve stanovené lhůtě vykonáno či uplatněno.

O předchozím souhlasu odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 61 zákoníku práce jsem již pojednala výše v oddílu 3.7.

Ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce, kde jsou uvedeny osoby, se kterými zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr, jsem popsala také výše v oddílu 3.7. této práce.

Co se týče praxe, ráda bych zde uvedla názor soudu publikovaný ve Sborníku III, str. 72 – „Účastník, který okamžitě zrušil pracovní poměr, může od něj ustoupit, jestliže mu druhý účastník oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání“. Z tohoto názoru soudu lze dovodit, že soudy někdy v případném sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru připouštějí jeho pozdější zpětvzetí zaměstnavatelem a uzavření soudního smíru.

Pro názornost bych uvedla alespoň dva rozsudky týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru.

Z R 67/1968 vyplývá, že citují: „Není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi, popřípadě v průběhu výpovědní doby.“⁶²⁾

R 14/1972 řešil případ, kdy zaměstnavatel okamžitě zrušil se zaměstnancem pracovní poměr a ve zrušovací projev uvedl, že pracovní poměr končí okamžitě den před doručením tohoto písemného právního úkonu. Soud rozhodl s odůvodněním, že citují: „Účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu se zákoníkem práce nastávají ze zákona tím dnem, kdy byl tento projev vůle doručen druhému účastníku. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovací projev nemůže proto měnit tyto zákonné účinky.“⁶³⁾

Nově je do zákoníku práce vložen § 57 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených v § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ze dne 14. března 2006, účinný dnem 1. ledna 2007 – v prosinci 2006 však byla jeho účinnost o rok odložena (tento zákon byl přijat dříve než zákoník práce ze dne 7. června 2006, přičemž oba zákony na sebe vzájemně odkazují a doplňují se), stanoví v § 56 – Režim dočasně práce neschopného pojištěnce a místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti – odst. 2 písm. b), že režim dočasně práce neschopného pojištěnce zahrnuje povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat vycházky povolené podle písmene c); místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt v souladu s odstavcem 3. Následná kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce je upravena v § 76 zákona o nemocenském pojištění a provádí ji příslušný orgán nemocenského pojištění pověřenými zaměstnanci z vlastního podnětu nebo z podnětu ošetřujícího lékaře pojištěnce anebo zaměstnavatele. Pojištěnci, který porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce, může být nemocenské dočasně kráceno nebo odňato v souladu s § 125 – Krácení nebo odnětí nemocenského, který je zařazen v Hlavě V – Odpovědnost, sankce a správní delikty v pojištění zákona o nemocenském pojištění.

62) R 67/1968 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek

63) R 14/1972 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek

Paragraf 57 zákoníku práce, na rozdíl od § 52 a § 55 zákoníku práce, které taxativně vypočítávají důvody, z kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď či výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit, stanoví, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce, byť zaměstnanec porušil povinnost stanovenou v § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění. Tento zaměstnanec je „potrestán“ v souladu s výše uvedenými paragrafy zákona o nemocenském pojištění a zaměstnavatel s ním z tohoto důvodu nemůže skončit pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru. Mohou se však oba účastníci pracovního poměru dohodnout na rozvázání pracovního poměru dohodou podle § 49 zákoníku práce či zrušit pracovní poměr ve zkušební době podle § 66 zákoníku práce.

Domnívám se, že ustanovení § 57 zákoníku práce bylo nově do zákoníku práce vloženo z důvodu odstranění nejasností, zda pro porušení povinností stanovených v § 56 odst. 2 písm. b) nového zákona o nemocenském pojištění, může či nemůže zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem, zda nelze toto porušení výše uvedené povinnosti chápat dokonce třeba jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Domnívám se, že ustanovení § 57 zákoníku práce má specificky chránit zaměstnance, který byť porušil výše uvedenou povinnost stanovenou v zákoně o nemocenském pojištění, ale skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele by bylo pro tohoto zaměstnance příliš tvrdé. Ustanovení § 57 zákoníku práce jakoby podle mého názoru doplňovalo ustanovení § 53 (zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem) zákoníku práce.

Oddíl 3.9. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je upraveno v dílu 4, hlavy IV, části druhé, § 56 zákoníku práce, kde se v odst. 1 stanoví, že zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

- a) podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1).

Paragraf 141 odst. 1 zní: „Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.“

Z toho, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr až po uplynutí 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, však nelze dovodit, že je po tyto dny povinen vykonávat dosavadní práci. Po předložení lékařského posudku nebo rozhodnutí je zaměstnavatel podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a), b) zákoníku práce povinen převést zaměstnance na jinou práci. Neučiní-li tak, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce.

Vhodná práce je definována podle § 41 odst. 6 zákoníku práce – musí odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance a schopnostem zaměstnance a pokud možno i jeho kvalifikaci.

Po marném uplynutí 15 dnů může zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

I zaměstnanec musí při okamžitém zrušení pracovního poměru dodržet lhůty stanovené zákoníkem práce. Podle § 59 zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 (dříve jednoho měsíce) měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Nové je ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce, které dává zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle odstavce 1 písm. b), právo na odstupné ve výši podle § 67 zákoníku práce (nejméně trojnásobku průměrného výdělku).

Ustanovení § 54 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které přiznávalo každému zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, bylo novým zákoníkem práce zrušeno.

Nadále platí jen ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce, které přiznává právo na odstupné pouze zaměstnanci, který zrušil pracovní poměr z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Jak upravoval okamžité zrušení pracovního poměru zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů a jaké jsou odlišnosti vzhledem k novému zákoníku práce č. 262/2006 Sb., jsem uvedla v kapitole č. 2 této práce. Domnívám se, že nová úprava okamžitého zrušení pracovního poměru uzákoněná v zák. č. 262/2006 Sb. je zdařilou prací zákonodárce a že svou konkrétností odstranila mnohé nedostatky dřívější úpravy těchto ustanovení obsažené v zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Dále bych ráda uvedla jeden rozsudek Nejvyššího soudu České republiky týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 55 písm. b) zákoníku práce, který dále porovnává okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 66 zákoníku práce. I když uvedené paragrafy v rozsudku jsou ze zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, domnívám se, že názor (respektive závěr) Nejvyššího soudu České republiky, obsažený v tomto rozsudku, je přinejmenším zajímavý a podle mého názoru i stále aktuální.

V 21 Cdo 347/2004 se řeší případ, kdy žalovaný sdělil žalobkyni dopisem ze dne 22.3. 2001, že s ní podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, okamžitě ruší pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že dne 22.3.2001 jako pokladní „C.C.O.“ vyplatila neoprávněně částku 100 000,-Kč a že kromě toho odmítla podepsat uznání dluhu; uvedené jednání žalovaný kvalifikoval jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Uvedla, že předmětnou částku sama nezcižila, a že začala pracovat od 13.2.2001 a že žalovanému žádná škoda nevznikla, když příslušná částka mu byla vrácena. Okresní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 23.5.2003 určil, že okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce dané žalobkyni žalovaným písemností ze dne 22.3.2001 je neplatné. Uvedl, že jednání žalované je sice porušením pracovní kázně, že však nedosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Přihlédl přitom k tomu, že žalobkyně tak učinila neúmyslně, zřejmě i z nedostatku zkušeností, neboť v této funkci byla teprve od 13.2.2001 a věc se přihodila 22.3.2001, že okamžitě po zjištění svého omylu vyvinula iniciativu k získání peněz

zpět, což se zdařilo za přispění policie, a že žalovanému nevznikla žádná škoda. Soud dále uvedl, že v odmítnutí podepsání uznání dluhu by nebylo možno spatřovat porušení pracovní kázně již proto, že jde o „**dobrovolný právní úkon, který musí být učiněn svobodně a že k tomuto úkonu nemůže být nikdo donucován**“. Odvolací soud se ztotožnil se skutkovými i právními závěry soudu prvního stupně a dovodil, že posuzované okamžité zrušení pracovního poměru je neplatným právním úkonem. V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, žalovaný odvolacímu soudu vytýká, že se nezabýval jeho námitkou, že „sporné zrušení pracovního poměru se uskutečnilo ve zkušební době žalovkyně“ a že „za těchto okolností by pracovní poměr žalovkyně u žalovaného skončil 23.3.2001, kdy byl žalovkyni doručen přípis žalovaného označený jako okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce datovaný dne 22.3.2001. Podle názoru žalovaného tento přípis měl být posouzen jako projev vůle směřující k ukončení pracovního poměru ve zkušební době, tedy jako zrušení pracovního poměru žalovkyně u žalovaného ve zkušební době, neboť nevzbuzuje pochybnosti o projevu vůle směřujícím k ukončení pracovního poměru. Žalovkyně navrhl, aby dovolací soud dovolání žalovaného pro nepřipustnost odmítl. Dovolací soud dospěl k závěru, že dovolání je přípustné. Bylo zjištěno že šlo o pracovní poměr na dobu neurčitou se zkušební dobou v délce 3 měsíců. Způsoby, kterými lze rozvázat pracovní poměr, jsou taxativně vypočteny v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce. Podle ustanovení § 55 zák. práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit. Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez důvodu. Podle ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je samostatným druhem rozvázání pracovního poměru. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době není neplatným právním úkonem jen proto, že neobsahuje určení dne, k němuž podle něj má pracovní poměr skončit. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněné ústně je účinné tehdy, jestliže bylo druhému účastníku sděleno.

Ustanovení § 58 a § 53 zák. práce tedy upravují dva samostatné způsoby rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem zaměstnavatele. Zákoník práce, nejen že neurčuje jejich vzájemný vztah, ale ani nestanoví, že by rozvázání pracovního poměru ve zkušební době bylo možné provést jen podle ustanovení § 58 zák. práce.

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že citují: „**Samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zák. práce; i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce.**“ Nejvyšší soud dovolání žalovaného zamítl.⁶⁴⁾

Oddíl 3.10. Hromadné propouštění

Díl 6, hlavy IV, části druhé, § 62 až 64 zákoníku práce, upravují hromadné propouštění, jakožto specifický způsob skončení pracovního poměru.

V § 62 odst. 1 zákoníku práce se stanoví, že hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně

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

64) 21 Cdo 347/2004 Nejvyššího soudu ČR

Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z těchto důvodů dohodou.

Zákoník práce v tomto ustanovení v souladu se směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, která ruší směrnici Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 a směrnicí Rady 92/56/EHS, definuje hromadné propouštění jako skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců ve stanoveném období.

V následujících ustanoveních § 62 jsou stanoveny jednotlivé povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s hromadným propouštěním.

V § 62 odst. 2 zákoníku práce se stanoví, že před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

- a) důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

V § 62 odst. 3 zákoníku práce se stanoví, že předmětem jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

V § 62 odst. 4 zákoníku práce se stanoví, že zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce o opatřeních uvedených v odstavcích 2 a 3, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci nebo radě zaměstnanců.

Podle § 62 odst. 5 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Odborová organizace nebo rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce. Zaměstnavatel, na kterého byl prohlášen konkurs, je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze na jeho žádost.

Včasné plnění povinnosti zaměstnavatele uvedené v tomto odstavci je zajištěno zákonným ustanovením o prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců, neboť v § 63 zákoníku práce se říká, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení

písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 příslušnému úřadu práce. Iedaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce podle § 63. Jak tato povinnost zaměstnavatele vyplývá z ustanovení § 62 odst. 7 zákoníku práce. Zaměstnavatel má povinnost doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu a to prokazatelně například prokázat doručení potvrzením podatelny úřadu práce či doručenkou.

Na tomto místě bych ráda zmínila praktický problém, se kterým se zaměstnavatelé při plnění povinností spojených s hromadným propouštěním vyplývajících z ustanoveních zák. č. 262/2006 Sb., potýkají a tím je otázka příslušnosti úřadu práce, a to zejména v těch případech, kdy k hromadnému propouštění dochází na více místech, a to i mimo obvod, kde má zaměstnavatel sídlo.

Z dikce ustanovení § 62 odst. 4, 5 a § 63 zák. č. 262/2006 Sb. vyplývá, že ony písemné zprávy se doručují „příslušnému úřadu práce“. Zákoník práce však sám pojem místní příslušnosti nevysvětluje, ani dále neodkazuje na jiný právní předpis, který tento pojem zná, tak jak je obvyklé.

Dle názoru převážné většiny odborníků na problematiku pracovního práva a dle ustálené praxe respektované úřady práce, je za příslušný úřad práce v tomto případě považován ten, v jehož obvodě má zaměstnavatel sídlo.⁶⁵⁾

V opačném případě při použití hlediska místní příslušnosti dle zákona o zaměstnanosti, tj. že příslušným je ten úřad práce, v jehož obvodu jsou místa výkonu práce jednotlivých propouštěných zaměstnanců, by tak mohlo docházet k paradoxní situaci, že na zaměstnavatele, u něhož dochází k hromadnému propouštění, se bude obracet více úřadů práce, každý se svým pohledem a názorem na situaci na trhu práce, která může být v jednotlivých regionech různá. Domnívám se, že toto nebylo cílem zákonodárce.

Dalším důvodem je vliv doručení zprávy o hromadném propouštění na běh výpovědní doby hromadně propouštěných zaměstnanců. Doručoval-li by totiž zaměstnavatel více úřadům práce v případě, že k hromadnému propouštění dochází na více místech, bylo by velmi složité jak pro zaměstnavatele, tak i pro jednotlivé zaměstnance „uhlídat“ lhůty, od kterých se jejich výpovědní doby odvíjí.⁶⁶⁾

Také z gramatického výkladu § 62 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb., vyplývá, že zaměstnavatel prokazatelně doručuje příslušnému úřadu práce a nikoliv příslušným úřadům práce.

Většina výkladů a komentářů k zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, považuje povinnost informovat příslušný úřad práce za splněnou i tehdy, byla-li písemná informace zaslána jinému než příslušnému úřadu práce.

S nedodržením povinností zaměstnavatele spojených s hromadným propouštěním nespojuje zák. č. 262/2006 Sb. sankci neplatnosti právních úkonů směřujících ke zrušení pracovního poměru. Za jejich nedodržení však zaměstnavateli může být uložena sankce za porušení pracovněprávních předpisů. S účinností od 1. července 2005 mu ji podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, může uložit příslušný oblastní inspektorát práce. Za spáchání přestupku (je-li zaměstnavatelem fyzická osoba) anebo správního deliktu (je-li zaměstnavatelem právnická osoba) hrozí sankce až do výše tří sta tisíc korun českých.

65) Eva Svěřčinová „Hromadné propouštění v praxi úřadu práce“ - Pravníradce.ihned.cz, ze dne 27.10.2005

66) tamtéž

Podle § 62 odst. 6 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen, v případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 5 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

K výše uvedeným ustanovením o hromadném propouštění je nutno dodat, že sjednocují, obdobně jako v jiných zemích Evropské Unie, požadavky na zprůhlednění procedury hromadného propouštění zaměstnanců u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají větší počet zaměstnanců. Toto sjednocení a zprůhlednění procedury hromadného propouštění zaměstnanců byl cíl již výše uvedené směrnice Rady 98/59/ES, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, která ve svém úvodu (preambuli) uvádí... že „vzhledem k tomu, že přes rostoucí sjednocování stále přetrvávají rozdíly mezi předpisy platnými v členských státech, které se týkají způsobů a postupů hromadného propouštění, jakož i mezi opatřeními ke zmírnění následků těchto propouštění pro zaměstnance; vzhledem k tomu, že tyto rozdíly mohou mít přímý dopad na fungování společného trhu...“ přijala Rada Evropské Unie tuto směrnici.

Bližší o této směrnici i dalších směrnicích týkajících se skončení pracovního poměru se budu zabývat v kapitole č. 6 této práce.

Paragraf 64 zákoníku práce nově stanoví, že ustanovení § 62 a 63 se vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán (§52 písm. c)/.

Toto ustanovení je podle mého názoru také plně v souladu s výše uvedenou směrnicí Rady 98/59/ES. Domnívám se ale, že ustanovení § 64 je jakoby zdvojením ustanovení § 62 odst. 1 zákoníku práce, které již § 52 písm. c) zákoníku práce jednou zmiňuje. Podle mého názoru již ze samotného ustanovení § 62 odst. 1 zákoníku práce lze logickým výkladem vyložit přímo znění ustanovení § 64 zákoníku práce, podle něhož se ustanovení § 62 a 63 vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán (§52 písm. c)/. Možná ustanovení § 64 zákoníku práce bylo nově do zákoníku práce vloženo za účelem předejití nejasnostem či nesrozumitelnostem, které mohou v praxi nastat, vzhledem k výkladu § 62 odst. 1 zákoníku práce.

Ustanovení § 62 až 64 zákoníku práce jsou zařazena mezi ustanovení § 363 odst. 1 zákoníku práce upravující ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství.

Nakonec bych ještě chtěla zdůraznit, že nedodržení povinností zaměstnavatele uvedených v § 62 zákoníku práce nezpůsobuje ze zákona neplatnost výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru, avšak nesplnění povinnosti doručit písemnou zprávu příslušnému úřadu práce má za následek prodloužení trvání pracovního poměru.

Oddíl 3.11. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Skončení pracovního poměru na dobu určitou je krátce upraveno v díle 7 (Další případy skončení pracovního poměru), hlavy IV, části druhé v § 65 zákoníku práce.

Tento paragraf v odstavci 1 uvádí, že pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

Zákoník práce v tomto ustanovení umožňuje, aby i v tomto případě mohl skončit pracovní poměr ostatními způsoby, které jsou obvyklé pro skončení pracovního poměru na dobu neurčitou, neboť i když zaměstnavatel i zaměstnanec uzavírají pracovní poměr na dobu určitou s vědomím, že jeho trvání bude časově omezeno, mohou nastat okolnosti, které vyžadují, aby tento pracovní poměr skončil dříve, ještě před uplynutím sjednané doby.

I v případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou lze platně uzavřít zkušební dobu podle § 35 zákoníku práce. Pokud byla dána zaměstnanci výpověď zaměstnavatelem, ustanovení § 53 zákoníku práce o zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem se uplatní i zde.

Odstavec 2 § 65 zákoníku práce upravuje nevyvratitelnou domněnku a to, pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Tato nevyvratitelná domněnka je zákoníkem práce stanovena v zájmu odstranění nejistoty v postavení zaměstnance, který po skončení pracovního poměru na dobu určitou pokračuje s vědomím zaměstnavatele v konání prací. Pojem „konání prací s vědomím zaměstnavatele“ je třeba vykládat tak, že postačuje, že je práce konána s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci další práce při skončení pracovního poměru neumožní či výslovně zakáže, nemůže se zaměstnanec domáhat změny nebo prodloužení pracovního poměru, pokud by i nadále práci konal.⁶⁷⁾

Podle mého názoru skončení pracovního poměru na dobu určitou v praxi nečiní mnoho problémů, jediným možným problémem, který může v souvislosti s pracovním poměrem na dobu určitou nastat, je podle mého názoru změna pracovního poměru na dobu neurčitou. Nabízí se otázka, jak lehce či těžko by v případném sporu o skončení pracovního poměru na dobu určitou, prokazoval zaměstnanec (případně vyjimečně i zaměstnavatel) „vědomí zaměstnavatele“.

Na tomto místě bych ráda zmínila dvě směrnice Evropských společenství týkající se pracovního poměru na dobu určitou.

Naše právní úprava je zcela v souladu se směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, o Rámcové dohodě uzavřené organizacemi ETUC, ENICE a CEEP o práci na dobu určitou. Tato směrnice spadá do skupiny směrnic upravující oblast pracovního práva a pracovních podmínek.

Účelem této rámcové dohody je zlepšit kvalitu práce na dobu určitou a stanovit rámec zabráňující zneužití, které spočívá v postupném obnovování smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou. Dohoda vyjmenovává opatření k prevenci zneužití, která mají členské státy využít (jedno nebo více) – předepsání objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení takových pracovních smluv nebo pracovních poměrů, stanovení maximálního trvání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou, stanovení počtu obnovení takových pracovních smluv nebo pracovních poměrů.⁶⁸⁾

Další směrnicí, která se týká pracovního poměru na dobu určitou, je směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, doplňující opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou nebo s dočasným pracovním poměrem.

Tato směrnice sleduje ochranu dotčených zaměstnanců z hlediska bezpečnosti práce uložení zvláštních povinností zaměstnavatelům tak, aby zmíněným zaměstnancům byla věnována zvýšená pozornost ve srovnání s ostatními zaměstnanci, neboť jsou považováni vzhledem k charakteru jejich pracovního poměru za zvláště ohroženou skupinu.⁶⁹⁾

67) J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“. ANAG, 2006

68) tamtéž

69) tamtéž

Oddíl 3.12. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je stejně jako skončení pracovního poměru na dobu určitou upraveno v díle 7 (Další případy skončení pracovního poměru), hlavy IV. části druhé zákoníku práce.

V § 66 odst. 1 zákoníku práce se stanoví, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

V odstavci 2 § 66 je stanoveno, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru podle odstavce 1 má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru a je možné jak ze strany zaměstnance tak i zaměstnavatele. Tento rychlý, snadný a neformální způsob skončení pracovního poměru připadá v úvahu pouze v průběhu platně sjednané zkušební doby v souladu s ustanovením § 35 zákoníku práce. Oproti ostatním jednostranným právním úkonům směřujícím ke skončení pracovního poměru, je úprava zrušení ve zkušební době výrazně odlišná. U ostatních jednostranných právních úkonů je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru (je chráněna stabilita pracovního poměru), zatímco právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době se snaží co nejvíce usnadnit jednostranné rozvázání pracovního poměru, tak jak to odpovídá účelu zkušební doby. Ve zkušební době může jak zaměstnavatel tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

V § 66 odst. 2 zákoníku práce je uvedena tří denní lhůta. Jde o lhůtu pořádkovou, takže její případné nedodržení nezpůsobuje neplatnost tohoto právního úkonu. Ani nedostatek písemné formy není sankcionován neplatností tohoto právního úkonu - §21 odst. 1 zákoníku práce.

Nově je do § 66 odst. 1 zákoníku práce vložen zákaz zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Kapitola 4. Odstupné, Neplatné rozvázání pracovního poměru, Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa a potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Oddíl 4.1. Odstupné

Odstupné je upraveno v dílu 8, hlavy IV, části druhé zákoníku práce.

Podle § 67 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší (dříve náleží) při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku (dříve dvojnásobku) průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

V této poslední větě uvedeného paragrafu se nově uzákoňuje právo na odstupné i v případě, kdy byl pracovní poměr se zaměstnancem rozvázán ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Výši odstupného v tomto případě zákoník práce stanoví na nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku. Výši odstupného v tomto případě lze sjednat i vyšší, nejméně však zaměstnanci v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem či dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Domnívám se, že toto nově uzákoněné právo zaměstnance na odstupné uvedené v § 67 odst. 1 zákoníku práce, je velkým zadostiučiněním pro zaměstnance, kterému dal zaměstnavatel výpověď z důvodu, že nesmí tento zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnílékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

S tímto novým ustanovením zákoníku práce zcela souhlasím i co se týče výše odstupného, neboť se domnívám, že těmto výše uvedeným zaměstnancům toto odstupné po právu náleží. Někdo může namítat, že jde o zcela nesystémové ustanovení ve vazbě na principy náhrady škody, já se nicméně domnívám, že těmto výše uvedeným zaměstnancům toto odstupné v této výši přísluší.

Podle zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 60a odst. 2 tohoto zákona, bylo možno sjednat v kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu stanovit, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) /nově § 52 písm. d) a e)/ nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné za podmínek a ve výši násobku průměrného výdělku stanovených kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Nárok na odstupné těmto zaměstnancům ze zákona nevznikal. Okruh zaměstnanců, kterých se toto ustanovení týkalo byl dříve ale širší, neboť zahrnoval nyní nově uzákoněné důvody uvedené v § 52 písm. d) a e), přičemž nový zákoník práce počítá pouze se skupinou zaměstnanců, s nimiž došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů. Nový zákoník práce ale v § 67 odst. 1 zcela přesně stanoví, že výše uvedeným zaměstnancům odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku při skončení pracovního

poměru přísluší a zaměstnavatel je povinen těmto zaměstnancům vyplatit odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty v souladu s § 67 odst. 3 zákoníku práce, přičemž neponechává na zvážení, jestli vůbec bude těmto zaměstnancům v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu právo na odstupné přiznáno.

V uvedeném § 67 odst. 1 zákoníku práce se nově mění – zvyšuje výše odstupného náležející zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) – organizační důvody, nebo dohodou z týchž důvodů, a to na nejméně trojnásobek průměrného výdělku. Z věcného hlediska jde o návrat k právnímu stavu, který platil do 31. května 1994, než byl změněn zákonem č. 74/1994 Sb.

V § 67 odst. 2 zákoníku práce se dále stanoví, že pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle tohoto zákona. Dříve ustanovení tohoto znění obsažené v § 60a odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, odkazovalo kvůli průměrnému měsíčnímu výdělkem na ustanovení zák. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělkem, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně na ustanovení § 17 tohoto zákona.

Ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce odkazuje již na ustanovení zákoníku práce, který v části šesté – Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu, § 109 až § 150 zákoníku práce, zcela nově soustředí úpravu obecných ustanovení o mzdě, platu, odměnách z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, mzdu nebo plat při výkonu jiné práce, odměnu za pracovní pohotovost a dále úpravu společných ustanovení vztahujících se k podmínkám splatnosti a výplaty mzdy, platu, odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odměny za pracovní pohotovost, včetně provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.

Ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce jsem již zmínila výše.

Odstupné lze chápat jako určitou formu odškodnění zaměstnance při ztrátě zaměstnání. V souladu s ustanovením § 77 odst. 1 zákoníku práce odstupné u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nenáleží.

Na odstupné nevzniká nárok, jestliže výpověď dává zaměstnanec, byť by ji odůvodňoval reorganizací. Nárok na odstupné nevzniká okamžikem učinění právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru, ale až okamžikem vlastního skončení pracovního poměru.

Paragraf 68 ve svém odstavci 1 zákoníku práce stanoví, že bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

V § 68 odst. 2 zákoníku práce se stanoví, že poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.

Protože odstupné lze charakterizovat jako určité odškodnění za ztrátu dosavadního zaměstnání z podnětu zaměstnavatele ve vyjmenovaných případech, stanoví zákoník práce povinnost zaměstnance vrátit odstupné, nebo jeho poměrnou část, jestliže se zaměstnanec opětovně vrátí do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli. Je nerozhodné, zda k opětovnému

návratu došlo z podnětu zaměstnavatele, či zaměstnance. Rovněž je nerozhodné, zda odstupné bylo vyplaceno v základní výši nebo zvýšené výši. Ustanovení § 68 odst. 1 zákoníku práce hovoří o opětovném zaměstnávání u dosavadního zaměstnavatele, je třeba sem zahrnout v souladu s ustanovením § 3 věty druhé i právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (část třetí zákoníku práce), nikoliv jen pracovní poměr.

Zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v § 60c stanovil pod písmeny a) a b), v kterých případech odstupné zaměstnanci nenáleží. Toto ustanovení se v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb. už neobjevuje.

Oddíl 4.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatné rozvázání pracovního poměru je upraveno v díle 9, hlavy IV, části druhé, zákoníku práce.

Úprava neplatného rozvázání pracovního poměru vychází z úpravy dosavadní, obsahuje však některá zpřesnění, a tím lépe odráží realitu praxe. Vychází se z předpokladu, že by-li právním úkonem porušen zákon, což bylo potvrzeno v rozhodnutí soudu, není důvod k tomu, aby náhrada mzdy nebo platu, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci zaplatit, byla ze zákona snižována. Obdobně se upravuje možnost zaměstnavatele požadovat na zaměstnanci náhradu škody, která mu vznikla tím, že zaměstnanec rozvázal neplatně pracovní poměr.⁷⁰⁾

a) Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

V § 69 odst. 1 zákoníku práce se stanoví, že dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

K tomuto ustanovení chci jen podotknout, že nově je zde uzákoněna písemná forma oznámení zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával a zaměstnanec musí toto písemné oznámení učinit bez zbytečného odkladu. Dříve toto oznámení písemné být nemuselo, ale muselo být prokazatelné.

Pokud zaměstnanec není ochoten práci konat, anebo ji nemůže konat, náhrada mzdy mu nepřisluší.

Ustanovení § 69 odst. 2 zní: „Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámil, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.“

⁷⁰⁾ J. Jakubka „Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007“, ANAG, Olomouc 2006

Byl-li pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele neplatně a zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání, může být uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, čímž se problém neplatnosti zhojí. Jde o dohodu o skončení pracovního poměru podle § 49 zákoníku práce s příslušným dodatkem. Dohoda o skončení pracovního poměru má před zákonnou úpravou přednost, a proto je možné dohodnout jak datum skončení pracovního poměru, tak i případnou náhradu mzdy, která bude poskytnuta zaměstnanci. Datum skončení pracovního poměru i nárok na náhradu mzdy mohou být sjednány odchýlně od zákonné úpravy.⁷¹⁾

Pokud nebyla uzavřena jiná dohoda, platí právní fikce uvedená v § 69 odst. 2 písm. a) a b) zákoníku práce.

Ustanovení § 69 je zařazeno do ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce, mezi ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit.

b) Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

V § 70 odst. 1 zákoníku práce se stanoví, že dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, má zaměstnavatel možnost trvat na dalším pokračování pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel oznámí zaměstnanci, že trvá na tom, aby dál konal práci, přičemž nově zákoník práce stanoví, že toto oznámení zaměstnavatele musí mít písemnou formu a musí být učiněno bez zbytečného odkladu, pracovní poměr trvá i nadále. Den, kdy je takové oznámení učiněno, má význam pro uplatnění případné náhrady škody, neboť od tohoto dne může zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci, aby mu nahradil škodu, která mu v důsledku ignorování výzvy zaměstnancem vznikla. Způsobená škoda musí být konkrétně prokazatelná. Škodou mohou být například zvýšené mzdové náklady za příplatky na přesčasovou práci, penále za neposkytnuté plnění zákazníkům apod. Rozsah náhrady škody se řídí § 257 zákoníku práce.

Nově již zákoník práce v odst. 1 § 70 nestanoví, že za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu přísluší zaměstnavateli náhrada škody nejdéle za jeden měsíc (šlo o běžný měsíc, nikoliv o měsíc kalendářní). Zaměstnavatel již tedy není zákoníkem práce nucen, aby uplatnil návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu co nejdříve, jak tomu bylo do 31. prosince 2006.

Ustanovení § 70 odst. 2 zní: „Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou.

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Odstavec 3 tohoto paragrafu dále dodává, že v případech uvedených v odstavci 2 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

Pokud zaměstnavatel nemá zájem na dalším trvání pracovního poměru a nedohodne se se zaměstnancem jinak (na tomto místě bych ráda zdůraznila, že v tomto případě nepožaduje zákoník práce po účastnících pracovněprávního vztahu, aby se dohodli „písemně“ - nabízí se

71) J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentátem k 10.1.2006“, ANAG. 2006

otázka, jestli toto byl úmysl zákonodárce, či nepřesnost či chyba, protože v ustanovení § 69 odst. 2 se dává povinnost účastníkům pracovněprávního vztahu dohodnout se „písemně“, přičemž se tím vlastně řeší obdobná situace jako v § 70 odst. 2 zákoníku práce, akorád jde o neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele), platí právní fikce uvedená pod písmeny a) a b) § 70 odst. 2 zákoníku práce.

Dále bych se pozastavila nad sobě protipólnými ustanoveními, kterými jsou ustanovení § 70 odst. 3 zákoníku práce, kde se stanoví, že zaměstnavatel vůči zaměstnanci v případech uvedených v odst. 2 § 70 zákoníku práce nemůže uplatňovat náhradu škody, přičemž v ustanovení § 69 odst. 2 písm. b) zákoníku práce se stanoví, že byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, má zaměstnanec v těchto případech právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Podle mého názoru se tu nabízí otázka, jestli je zákoník práce v těchto případech „spravedlivý“, když zaměstnavatel v § 70 odst. 3 nepřiznává právo uplatňovat vůči zaměstnanci náhradu škody ani za dobu výpovědní doby - § 70 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, přičemž zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby v § 69 odst. 2 písm. b) zákoníku práce přiznává.

Ustanovení § 70 je stejně jako ustanovení § 69 zařazeno do ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce, mezi ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit.

c) Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru

Ustanovení § 71 zákoníku práce je stejně jako výše uvedená ustanovení zařazeno do ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce, mezi ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit a pouze krátce stanoví, že při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§69). Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže.

Je třeba uvést, že k neplatnosti dohody o skončení pracovního poměru dochází v praxi jen zcela výjimečně. Například pokud dohoda nebyla uzavřena svobodně a vážně, určitě a srozumitelně v souladu s ustanovením § 37 odst. 1 zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, na který odkazuje ve svém ustanovení § 18 zákoníku práce, nebo pokud ten, kdo uzavíral tuto dohodu neměl způsobilost k právním úkonům v souladu s ustanovením § 38 odst. 1 zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, na který také odkazuje ve svém ustanovení § 18 zákoníku práce.

Zákoník práce v ustanovení § 71 vychází z předpokladu, že neplatnost byla způsobena zaměstnavatelem a přiznává zaměstnanci právo na náhradu ušlé mzdy nebo platu jako při neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavateli právo na náhradu škody pro neplatnost dohody zákoník práce nepřiznává stejně jako v ustanovení § 70 odst. 3 zákoníku práce.

Zákoník práce zde stanoví jakousi fikci, že neplatnost dohody způsobil zaměstnavatel a tudíž mu nepřiznává právo uplatňovat náhradu škody. Je však otázkou, jestli uzákonění takového fikce není v rozporu s čl. 1 Listiny základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1992, který zní: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“

Ustanovení § 71 dále neřeší případ, kdy smluvní strany nemají zájem na dalším pokračování pracovního poměru, nestanoví tu další právní fikci. V tomto případě musí učinit účastníci pracovněprávního vztahu nový právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru.

d) Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu

Ustanovení § 72 zákoníku práce umožňuje jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, a to nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

K tomuto ustanovení chci jen pro zpřesnění dodat, že v tomto ustanovení stanovená lhůta 2 měsíců je lhůtou propadnou (prekluzivní), tzn. že po jejím marném uplynutí musí soud k této okolnosti přihlídnout z úřední povinnosti. Domnívám se, že doba dvou měsíců je k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu naprosto dostačující a proto tato doba dvou měsíců byla převzata z úpravy dosavadní zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, jelikož v praxi nečinila žádných problémů.

Uplatněním u soudu se rozumí podání žaloby, nelze toto ustanovení vykládat, že stačí, když zaměstnavatel či zaměstnanec podá k soudu jakousi stížnost.

V zájmu účastníků pracovněprávního vztahu by mělo být co nejrychlejší podání žaloby, pokud je zřejmé, že se spor nepodaří vyřešit vzájemnou dohodou. Žaloba může být podána nejdříve po učiněném právním úkonu směřujícím ke skončení pracovního úkonu. Má-li být zachována lhůta pro podání žaloby, je třeba, aby byla ve stanovené lhůtě soudu doručena.⁷²⁾

Oddíl 4.3. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa je upraveno v díle 10, hlavy IV, části druhé zákoníku práce.

V § 73 odst. 1 zákoníku práce se uvádí, že v případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu (odkazuje se zde na § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.

Odvolání z pracovního místa či vzdání se tohoto místa je možné učinit kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, nebo bez uvedení důvodu.

Ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce zní: „Jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze u vedoucích organizačních složek státu, vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích organizačních jednotek státních podniků, vedoucích státních fondů, jestliže je v jejich čele individuální orgán, vedoucích příspěvkových organizací, vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací a u ředitelů školské právnické osoby, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu.“

Toto ustanovení dále odkazuje na další zákony např. již zmíněný zák. č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, na § 12 zák. č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, zák. č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zák. č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení

⁷²⁾ J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“. ANAG. 2006

a o změně zák. č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku ČR, ve znění pozdějších předpisů, na § 131 zák. č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Na rozdíl od ustanovení § 25 odst. 4 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vyjmenovává ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce striktně jednotlivé pozice (pracovní místa), u kterých se zakládá výjimečně pracovní poměr jmenováním. Zákoník práce totiž nadále předpokládá, že pracovní poměr bude zakládán především pracovní smlouvou mezi fyzickou osobou – zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Toto mé předchozí tvrzení dále potvrzuje i ustanovení § 364 odst. 3 zákoníku práce, které uvádí, že pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou nebo jmenováním se považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou; to neplatí v případě pracovního poměru

- a) vedoucího organizační složky státu,
- b) vedoucího úředníka a vedoucího úřadu,
- c) vedoucího organizační jednotky organizační složky státu,
- d) ředitele státního podniku,
- e) vedoucího organizační jednotky státního podniku,
- f) vedoucího státního fondu, jestliže je v jeho čele individuální orgán,
- g) vedoucího příspěvkové organizace,
- h) vedoucího organizační jednotky příspěvkové organizace,
- i) ředitele školské právnické osoby a
- j) kdy je jmenování upraveno zvláštním právním předpisem.

Dřívější znění zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vymezovalo v § 27 odst. 5 vedoucí funkce, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním, nikoli „klasickou“ pracovní smlouvou. Bylo tomu tak u vedoucích zaměstnanců, jimž byl podřízen další vedoucí zaměstnanec a kteří se v rámci organizační struktury (systemizace) pracovních míst v organizaci nacházeli v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu (jednatele, představenstva apod.) nebo o stupeň níže, tj. v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízenému statutárnímu orgánu.

Postavení těchto jmenovaných vedoucích zaměstnanců bylo poněkud odlišné od ostatních zaměstnanců, a to zejména pokud šlo o možnost skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (společnosti). Zatímco u „klasických“ zaměstnanců s pracovní smlouvou bylo možno s takovým pracovníkem jednostranně rozvázat pracovní poměr výpovědí toliko z tzv. kvalifikovaných výpovědních důvodů (důvody taxativně vymezené v zákoníku práce), u jmenovaných vedoucích pracovníků bylo možno pracovníka jednostranně odvolat z funkce (a to i bez uvedení důvodu) a poté, nebyla-li pro něho jiná vhodná práce nebo takovou zaměstnanec odmítl, bylo možno tomuto pracovníkovi dát výpověď pro nadbytečnost, aniž by mu vznikl nárok na vyplacení odstupného.⁷³⁾

Ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba než uvedená v § 33 odst. 3, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

⁷³⁾ JUDr. Karel Zúška „Co se stane od 1.1.2007 s pracovníky naší společnosti, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním?“ - epravo.cz

Vzhledem k tomu, že koncepce zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, ze zákona jmenovaných pracovníků nemá v evropské legislativě oporu, přistupuje nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 k zásadní změně v této oblasti. Pracovní poměr vzniklý jmenováním se nadále zachovává pouze u některých vybraných funkcí v nepodnikatelské sféře (výše uvedený § 33 odst. 3 zákoníku práce). V podnikatelské sféře se koncepce pracovního poměru vzniklého jmenováním ruší a od 1.1.2007 se pracovní poměry založené dosud jmenováním považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou (výše uvedené ustanovení § 364 odst. 3 zákoníku práce). To ve svém důsledku znamená, že po 1.1.2007 nebude možno bez dalšího takového vedoucího pracovníka odvolat z funkce, jako tomu bylo dosud, ledaže zaměstnavatel a zaměstnanec využije právě výše uvedeného nového ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce, který umožňuje takový postup se zaměstnancem výslovně sjednat. Písemnou formu v tomto případě zákoník práce nestanoví, to znamená, že dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být učiněna platně i ústně, musí však vždy být dohodnuta jak možnost odvolání z pracovního místa, tak i zároveň možnost vzdání se tohoto pracovního místa. V případě takového smluvního ujednání bude režim skončení pracovního poměru se zaměstnancem obdobný, jako tomu bylo podle zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce vymezuje místa, která jsou vedoucími místy podle odstavce 2, stanoví, že vedoucími místy podle odstavce 2 jsou místa

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Ustanovení § 73 odst. 4 zákoníku práce stanoví, že odvolání vedoucího zaměstnance podle odstavce 2 může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel.

Ustanovení § 73 odst. 3 a § 73 odst. 4 zákoníku práce přejímají z drobnými změnami úpravu z ustanovení § 27 odst. 5 zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Ustanovení § 27 odst. 5 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů hovoří o „vedoucích funkcích“, přičemž dále vymezuje vedoucí funkce obdobně jako ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce, které hovoří o „vedoucích místech“, vymezuje tato vedoucí místa. Ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce již ale nezmiňuje „funkce vedoucích zaměstnanců na ústředních orgánech“ – dříve § 27 odst. 5 písm. c) zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

V ustanovení § 27 odst. 5 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. se dále uvádí, obdobně jako v ustanovení § 73 odst. 4 zákoníku práce, že odvolání může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Dále ustanovení § 27 odst. 5 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, stanoví, že je-li zaměstnavatelem stát, odvolání může provádět výlučně vedoucí organizační složky státu a odvolává se na ustanovení § 3 zák. č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, obdobně jako ustanovení § 73 odst. 1 zákoníku práce, které říká, že „v případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního

právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu, vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat...“

Navíc však ustanovení § 27 odst. 5 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, obsahuje větu, že „jmenováním a odvoláním nelze pověřit jinou osobu.“ Tuto „větu“ neobsahuje ani ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce ani ustanovení § 73 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že nový zákoník práce liberalizuje pracovněprávní vztahy a zvýrazňuje, při zachování zvláštností pracovněprávní úpravy, společný soukromoprávní charakter úpravy koncipovaný podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, lze podle mého názoru ustanovení výše zmíněných paragrafů vyložit tak, že jmenováním a odvoláním lze (je možno) pověřit i jinou osobu.

Ustanovení § 73 odst. 5 zákoníku práce (obdobně jako ustanovení § 65 odst. 2. druhé věty zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů) stanoví, že odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se místa uveden den pozdější.

V tomto ustanovení zákoníku práce je pod sankcí neplanosti uzákoněna písemná forma odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance a povinnost doručit toto odvolání či vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance druhému účastníku pracovněprávního vztahu. Pokud by nebyla splněna jedna z výše uvedených podmínek platnosti odvolání či vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, odvolání či vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance by bylo ze zákona neplatné.

V písemném odvolání či vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance nemusí být uveden den skončení výkonu práce. Není-li uveden den skončení výkonu práce či nebyl-li v odvolání nebo vzdání se místa uveden den pozdější, platí, že výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa. Je-li v písemném odvolání či vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance uvedeno datum dřívější či uvádějící jako den skončení výkonu práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance den doručení, je pro skončení výkonu práce rozhodující den stanovený zákoníkem práce, čili den následující po doručení právního úkonu.

V ustanovení § 73 odst. 6 zákoníku práce (obdobně jako dřívější ustanovení § 65 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů) stanoví, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstoupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

V tomto ustanovení je jednoznačně stanoveno, že odvoláním ani vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí (toto platilo i podle dřívějšího zákoníku práce), nově je uzákoněno, že tato věta se nevztahuje na pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou. Zaměstnavatel je ze zákona povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (dříve bylo stanoveno, že zaměstnavatel se zaměstnancem

dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, přičemž vhodnost této jiné práce se posuzovala podle ustanovení § 37 odst. 5 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Domnívám se, že ustanovení § 73 odst. 6 věty druhé zákoníku práce, je daleko přesnější a určitější, než dřívější ustanovení § 65 odst. 3 věty druhé zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Také jsem si všimla, že výše uvedené ustanovení zákoníku práce vzhledem k „jiné práci“ ustanoví, že tato „jiná práce“ má odpovídat především zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci. Klade se tady tedy hlavně důraz na zdravotní stav zaměstnance a poté jeho kvalifikaci, přičemž dřívější ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v souvislosti s „jinou prací“ kladlo důraz nejprve na kvalifikaci odpovídající zaměstnanci a teprve poté stanovilo, že zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou pro něho vhodnou práci - § 37 odst. 5 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce, při které poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků; to však neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby podle § 86 a 87 zákoníku práce.

Důvod překážky v práci na straně zaměstnavatele lze v tomto případě spatřovat v tom, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci nabídnout jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo ji sice má, ale zaměstnanec využil svého práva na odmítnutí této práce, neboť nikdo nemůže být nucen k práci, ke které se sám dobrovolně dříve nenabídl. Současně je však ze zákona dána nadbytečnost zaměstnance. Tato nadbytečnost se řeší (nedojde-li k dohodě o skončení pracovního poměru) výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce, avšak bez nároku na odstupné. Odstupné, poskytované jinak zaměstnanci při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů podle § 67 a § 68 zákoníku práce, přísluší pouze v případě, že zaměstnanec byl z místa vedoucího zaměstnance odvolán z toho důvodu, že v důsledku provedené organizační změny bylo jmenované místo vedoucího zaměstnance zrušeno.

Na tomto místě bych ráda uvedla rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, který pojednává právě o výše zmíněných ustanoveních § 73 odst. 5, § 73 odst. 6 v souvislosti s § 52 písm. c) zákoníku práce, i když v rozsudku se ještě uvádějí ustanovení § 65 odst. 2 a § 65 odst. 3 v souvislosti s § 46 odst. 1 písm. c) zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, která však s menšími změnami nový zákoník práce převzal. Proto se domnívám, že zařazení tohoto rozsudku Nejvyššího soudu do této práce patří – sděluje zajímavý názor Nejvyššího soudu České republiky.

V 21 Cdo 2642/2003 Nejvyššího soudu ČR se řeší případ neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kdy dopisem ze dne 26.11.1999 sdělil nucený správce D.z., družstva JUDr. F.H. žalobci, že byl „k dnešnímu dni“ podle ustanovení § 65 zákoníku práce odvolán z funkce generálního ředitele D.z., že D.z. pro něj nemá práci odpovídající jeho kvalifikaci a ani jinou vhodnou práci a že proto mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Okresní soud žalobě vyhověl. Protože výkon funkce generálního ředitele žalobci skončil podle ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce dnem 27. 11. 1999, a protože platnost právních úkonů, včetně těch, které směřují k rozvázání pracovního poměru, je třeba posuzovat k okamžiku, kdy byly učiněny, byla žalobci dána dne 26.11.1999 výpověď z pracovního poměru předčasně. Teprve kdyby po 27.11.1999 zaměstnavatel neměl pro žalobce jinou vhodnou práci nebo kdyby ji žalobce odmítl, byl by podle názoru soudu prvního stupně „*dán výpovědní důvod pro fikci nadbytečnosti dle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce*“. K odvolání žalované Krajský soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, dospěl k závěru, že zaměstnanci odvolanému ze jmenované funkce není možné doručit

výpověď z pracovního poměru podle fikce nadbytečnosti (§ 65 odst. 3 a § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce) ještě v době, kdy výkon jmenované funkce neskončil. Protože „fikce nadbytečnosti“ ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 a § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je dána „pouze tehdy, kdy již skončil výkon funkce, do které byl zaměstnanec jmenován“, byla výpověď z pracovního poměru dne 26.11.1999 dána žalobci předčasně a tedy neplatně. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce nelze vykládat „ryze gramaticky a pozitivisticky“ tak, že teprve po skončení výkonu funkce lze se zaměstnancem dohodnout jeho další zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, a že jestliže zaměstnavatel takovou práci nemá, je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Z ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce totiž nic takového nevyplývá, za situace, kdy „lze postavit na jisto, že výkon funkce skončí následujícím dnem po obdržení odvolání z funkce, je zcela absurdní trvat na tom, že zaměstnavatel se bezprostředně po doručení odvolání z funkce nemůže se zaměstnancem platně dohodnout na jiné vhodné práci, má-li ji k dispozici, nebo nemá-li žádnou práci, dát mu výpověď pro fikci nadbytečnosti, pokud výpovědní lhůta začne běžet po skončení výkonu funkce“. Žalobci bylo doručeno odvolání z funkce v pátek dne 26.11.1999, výkon funkce mu skončil v sobotu 27.11.1999 a nebyl „žádný rozumný důvod“ k tomu, aby zaměstnavatel vyčkával s podáním výpovědi na následující dny za situace, když věděl, že nemá pro žalobce žádné místo odpovídající jeho kvalifikaci a ani jinou vhodnou práci. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Ze skutečnosti, že účinky odvolání z funkce (ukončení výkonu funkce) nenastávají dnem, kdy bylo odvolání z funkce zaměstnanci doručeno, nelze úspěšně dovozovat, že by zaměstnavatel nemohl již v tento den přistoupit k platnému rozvázání pracovního poměru s odvolaným zaměstnancem podle fikce nadbytečnosti ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 a § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Ze znění ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce – jak se mylně soudy obou stupňů domnívají – nevyplývá a není tu ani jiný důvod dovozovat, že by zaměstnavatel mohl odvolanému zaměstnanci nabídnout další pracovní zařazení na práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou pro něho vhodnou práci až po skončení výkonu funkce nebo že by mohl teprve v této době zjistit, že pro odvolaného zaměstnance žádnou práci nemá. Z dikce ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce je naopak zřejmé, že zaměstnavatel může dohodnout se zaměstnancem jeho další pracovní zařazení kdykoliv poté, co byl zaměstnanec ze své funkce odvolán, i když výkon funkce ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 věty třetí zákoníku práce ještě neukončil; přijme-li zaměstnanec takovou nabídku, může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout jeho další pracovní zařazení již v den, kdy mu bylo doručeno odvolání z funkce, samozřejmě s účinností po ukončení výkonu funkce. Nemá-li pro zaměstnance takovou práci, je z ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce nepochybné i to, že může z této okolnosti kdykoliv po odvolání zaměstnance z funkce dovodit zákonem stanovené následky. Pracovní poměr odvolaného zaměstnance samozřejmě nemůže skončit dříve, než zaměstnanec ukončí ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 věty druhé zákoníku práce výkon své funkce. Jestliže zaměstnavatel nemá pro odvolaného zaměstnance práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou pro něho vhodnou práci, může mu kdykoliv po odvolání z funkce dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 65 odst. 3 a § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, jestliže podle ní skončí pracovní poměr účastníků poté, co zaměstnanec ukončí výkon funkce; stane-li se tak v den, kdy bylo zaměstnanci doručeno odvolání z funkce, posuzuje se platnost takové výpovědi k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v tento den.

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že citují: „Zaměstnavatel může s odvolaným zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu fikce nadbytečnosti podle ustanovení § 65 odst. 3 a § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce kdykoliv poté, co bylo zaměstnanci doručeno rozhodnutí zaměstnavatele o odvolání z funkce, i když

v té době zaměstnanec ještě výkon své funkce neskončil; podle takové výpovědi však pracovní poměr nesmí skončit dříve, než odvolaný zaměstnanec ukončí výkon své funkce.“⁷⁴⁾

Oddíl 4.4. Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek jsou v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zařazena do Hlavy VII nazvané „Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek“, části třinácté „Společná ustanovení“.

Potvrzení o zaměstnání nadále upravuje ustanovení § 313 zák. č. 262/2006 Sb., které ve svém odstavci 1 stanoví: „Při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
 - b) druh konaných prací,
 - c) dosaženou kvalifikaci,
 - c) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
 - e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
 - f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.
- (dříve“skutečnosti stanovené prováděcím právním předpisem a další písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci“).

Podle odst. 2 § 313 zák. č. 262/2006 Sb., „Údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (na tomto místě se dále odkazuje na ustanovení § 39 až 57 zákona o zaměstnanosti) je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.“

Ustanovení § 314 zák. č. 262/2006 Sb., týkající se pracovního posudku, v odst. 1 stanoví: „Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání (dříve „pracovního poměru“). Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.“

V odstavci 2 § 314 zák. č. 262/2006 Sb. se stanoví: „Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku (odstavec 1 věta druhá), je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.“

⁷⁴⁾ 21 Cdo 2642/2003 Nejvyšší soud ČR

Ustanovení § 315 zák. č. 262/2006 Sb. koresponduje s ustanovením § 60 odst. 4 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a zní: „Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.“

Dá se říci, že nová úprava potvrzení o zaměstnání a pracovních posudků, byť nově zařazena do části třinácté „společná ustanovení“, nikoliv jako dříve přímo k ustanovením týkajících se skončení pracovního poměru, přejímá právní úpravu § 60 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Proti novému zařazení úpravy potvrzení o zaměstnání a pracovních posudků bych neměla námitek.

Kapitola 5. Porovnání českého zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce a slovenského zák. č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, co se týče ustanovení o skončení pracovního poměru

Jelikož Slovenská republika tvořila spolu s Českou republikou do dne 31. prosince 1992 jeden stát – Českou a Slovenskou Federativní Republiku (zák. č. 542/1992 Sb. z 25. listopadu 1992 o zániku České a Slovenské Federativní Republiky, který stanovil den jejího zániku uplynutím 31. prosince 1992) a stala se spolu s Českou republikou členem Evropské unie dne 1. května 2004, po ratifikaci přístupové smlouvy, a Česká republika se Slovenskou republikou již dříve uzavřela dne 29. října 1992 v Praze smlouvu mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů, vybrala jsem si k porovnání ustanovení o skončení pracovního poměru právě ustanovení slovenského zákonníku práce č. 311/2001 Z. z., ve znění pozdějších předpisů, ze dne 2. července 2001 (je našemu zákoníku práce – spíše zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, než zák. č. 262/2006 Sb., nejbližší).

Oddíl 5.1. Smlouva o přistoupení k Evropské unii

Nyní bych v krátkosti pojednala o smlouvě o přistoupení k Evropské unii, podepsané v Aténách dne 16. dubna 2003.

Smlouva o přistoupení k Evropské unii je mezinárodní smlouvou, jejímiž smluvními stranami jsou stávající členské státy (Belgie, Dánsko, Francie, Finsko, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko a Velká Británie) na straně jedné a deset přistupujících států (Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko) na druhé straně. Tímto dokumentem smluvní strany projevují vůli rozšířit Evropskou unii k 1. květnu 2004 o deset nových států, a to za podmínek uvedených v této smlouvě.

Smlouva o přistoupení byla sjednána jako jeden smluvní dokument, upravující společné přistoupení všech deseti zemí. Smlouva o přistoupení kromě obecných ustanovení obsahuje zvláštní ustanovení pro každý jednotlivý stát. Tato ustanovení v případě České republiky a Slovenské republiky odrážejí výsledky jednání o jejich přistoupení k EU, završených na summitu v Kodani v prosinci roku 2002.

Základní částí tvoří vlastní krátká Smlouva a tzv. Akt o přistoupení, který je nedílnou součástí Smlouvy. Ke smlouvě o přistoupení je připojen Závěrečný akt.⁷⁵⁾

Smlouva o přistoupení stanoví, že deset přistupujících států se stává členy Evropské unie a smluvními stranami všech platných smluv, na nichž je Evropská unie založena, a to k pevně určenému datu 1. května 2004 za podmínky, že před tímto datem budou dokončeny ratifikace ve všech současných i budoucích nových státech EU. Česká republika rozhodla o ratifikaci přístupové smlouvy v referendu, které se uskutečnilo ve dnech 13. – 14. června 2003. Referendum na Slovensku se konalo již 16. a 17. května 2003 a většina oprávněných voličů vyjádřila svůj souhlas se vstupem krajiny do Evropské unie.

Akt o přistoupení stanovuje konkrétní podmínky, za nichž nové země k Evropské unii přistoupí, a řeší ostatní technické a jiné otázky související s rozšířením EU. Ke Smlouvě o přistoupení je připojen i Závěrečný akt, který shrnuje výsledky jednání, jež podpisu smlouvy předcházela a obsahuje výčet všech smluvních dokumentů, na nichž je přistoupení k Evropské unii založeno.⁷⁶⁾

⁷⁵⁾ „Euroskop.cz – Smlouva o přistoupení“

⁷⁶⁾ tamtéž

Oddíl 5.2. Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů

Smlouva mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů byla uzavřena v Praze dne 29. října 1992.

Tvoří ji ustanovení 11 článků – nyní bych upozornila na ty nejdůležitější.

Ustanovení čl. 2 odst. 1 této smlouvy hovoří o vzájemném zaměstnávání občanů jednoho smluvního státu u zaměstnavatele se sídlem na území druhého smluvního státu (vzájemné zaměstnávání), které vychází z právních předpisů platných ve státě, kde je sídlo zaměstnavatele, není-li dále stanoveno jinak.

Ustanovení čl. 2 odst. 2 této smlouvy stanoví, že vzájemné zaměstnávání podle této smlouvy nevyžaduje udělení povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel má ovšem povinnost registrovat občany druhého smluvního státu u územního orgánu práce příslušného podle sídla zaměstnavatele.

Podle ustanovení čl. 2 odst. 3 této smlouvy se pracovní povolení nevyžaduje ani pro zaměstnance, které zaměstnavatel se sídlem na území jednoho smluvního státu vysílá k výkonu práce na území druhého smluvního státu. Zaměstnavatel je však povinen tyto zaměstnance zaregistrovat u územního orgánu práce příslušného podle místa výkonu práce.

Podle ustanovení čl. 3 této smlouvy mají občané smluvních států při vzájemném zaměstnávání právo pobytu po dobu zaměstnání. Povolení k pobytu se uděluje na základě potvrzení zaměstnavatele o přijetí do zaměstnání.

Ustanovení čl. 4 této smlouvy říká, že příspěvek na zaměstnanost při vzájemném zaměstnávání podle této smlouvy odvádí zaměstnavatel podle právních předpisů platných na území smluvního státu, ve kterém má zaměstnavatel své sídlo.

Oddíl 5.3. Ustanovení českého zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce a slovenského zák. č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, o skončení pracovního poměru

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinný podle § 256 od 1. dubna 2002, kromě § 5 odst. 2 až 5 (týká se pracovněprávních vztahů zaměstnanců, které zaměstnavatelé vysílají na výkon práce k jinému zaměstnavateli na území členského státu EU) a § 241 až 250 (upravují např. právo na nadnárodní informace a na prerokování, podmínky zřízení evropské zaměstnanecké rady atd.), které nabývají účinnost vstupem Slovenské republiky do EU, se člení do 11 částí (zák. č. 262/2006 Sb. obsahuje 14 částí), dále se však již nečlení na jednotlivé hlavy jako zák. č. 262/2006 Sb., což se domnívám, že pro přehlednost je daleko vhodnější, a má 256 paragrafů (zák. č. 262/2006 Sb. má paragrafů 396).

Skončení pracovního poměru upravuje zák. č. 311/2001 Z. z., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „slovenský zákoník práce“) v části druhé, nazvané „Pracovní poměr“ v ustanoveních paragrafů 59 až 80.

Nyní bych probrala jednotlivá ustanovení slovenského zákoníku práce týkající se skončení pracovního poměru, která jsou z části shodná s ustanoveními zák. č. 262/2006 Sb., přičemž bych vždy upozornila na podstatnější rozdíly mezi jednotlivými ustanoveními slovenského zákoníku práce a zák. č. 262/2006 Sb.

1. Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

a) Ustanovení § 59 odst. 1 slovenského zákoníku práce umožňuje stejně jako ustanovení § 48 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. pracovní poměr rozvázat dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.

Pouze bych na tomto místě upozornila, že ustanovení § 59 odst. 1 slovenského zákoníku práce neobsahuje slovo „jen“ jako ustanovení § 48 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., které zdůrazňuje taxativnost tohoto ustanovení, že pracovní poměr může být rozvázán pouze způsoby uvedenými v tomto ustanovení, jinak ho rozvázat nelze. Domnívám se, že v tomto je úprava v našem zák. č. 262/2006 Sb. přesnější a vhodnější.

b) Pracovní poměr na dobu určitou končí samozřejmě uplynutím sjednané doby - § 59 odst. 2 slovenského zákoníku práce.

c) Pracovní poměr cizince podle slovenského zákoníku práce nekončí uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání jako tomu je v ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) zák. č. 262/2006 Sb. V tomto je náš zák. č. 262/2006 Sb. řekněme „pokrokovější“.

d) Pracovní poměr zaniká podle ustanovení § 59 odst. 4 slovenského zákoníku práce smrtí zaměstnance, nikoliv však již v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, jako tomu je v ustanovení § 48 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb. Toto ustanovení zák. č. 262/2006 Sb. je podle mého názoru také jakoby „o krok napřed“ před ustanovením slovenského zákoníku práce.

e) Ustanovení § 48 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb., kde je zaměstnavateli stanovena povinnost písemně oznamovat příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru s každým zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, ustanovení § 59 slovenského zákoníku práce neobsahuje, v ustanovení § 66 slovenského zákoníku práce však stanoví, že zaměstnancovi se zdravotním postižením může dát zaměstnavatel výpověď jen s předchozím souhlasem Národního úřadu práce, jinak je výpověď neplatná. Tento souhlas se ovšem nevyžaduje, pokud jde o výpověď dávanou zaměstnanci, který dosáhl věk určený pro nárok na starobní důchod, nebo z důvodů stanovených v § 63 odst. 1 písm a) a e) - jde o důvod zrušení nebo přemístění zaměstnavatele či jeho části a důvod, pro který by se zaměstnancem zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr nebo pro méně závažné porušení pracovní kázně, pokud byl zaměstnanec v posledních 6 měsících v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi. Ustanovení § 66 slovenského zákoníku práce je velice podobné již dávno zrušenému ustanovení § 50 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který vyžadoval k platnosti výpovědi dávanou zaměstnanci, který je osobou se změněnou pracovní schopností předchozí souhlas příslušného orgánu státní správy. Tato ustanovení svazují (svazovala - § 50) příliš ruce zaměstnavatelů, pokud chtěl tomuto zaměstnanci dát výpověď i z jiného taxativně stanoveného důvodu, než který připouští ustanovení § 66 slovenského zákoníku práce.

Domnívám se, že zrušení těchto „svazujících“ ustanovení, které již zák. č. 262/2006 Sb. neobsahuje (vedle § 50, který byl zrušen již dříve, bylo zrušeno i ustanovení § 46 odst. 2 o tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele, ustanovení celého § 47 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů) prospělo liberalizaci pracovněprávních vztahů, což bylo tržním požadavkem a vychází z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů i z mezinárodních trendů vývoje pracovního práva.

2. Dohoda o skončení pracovního poměru

Ustanovení § 60 slovenského zákonníku práce upravuje dohodu o skončení pracovního poměru. Na rozdíl od ustanovení § 49 zák. č. 262/2006, kde je stanovena povinná písemná forma, a to pod sankcí neplatnosti, ustanovení § 60 slovenského zákonníku práce sankci neplatnosti na písemnou formu dohody nestanoví. Na rozdíl od ustanovení § 49 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., ustanovení § 60 odst. 2 slovenského zákonníku stanoví, že v dohodě musí být uvedeny důvody skončení pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec nebo pokud se pracovní poměr končí dohodou z důvodů organizačních změn. Domnívám se, že toto ustanovení je celkem zbytečné, neboť sám zaměstnanec si jistě pohlídá, aby organizační důvody výpovědi byly v dohodě o skončení pracovního poměru uvedeny vzhledem k nároku na odstupné podle ustanovení § 76 slovenského zákonníku práce či § 67 zák. č. 262/2006 Sb. Domnívám se, že není důvodné v 21. století, kdy kvalita znalostí zaměstnanců je nesrovnatelně vyšší, vycházet z toho, že zaměstnanec nezná svá práva či jim nerozumí.

3. Výpověď

Ustanovení § 61 slovenského zákonníku práce upravuje výpověď. Úprava výpovědi v tomto ustanovení je shodná s ustanovením § 50 zák. č. 262/2006 Sb. – platí, že zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v zákonníku práce. ovšem až na ustanovení odst. 3 § 61 slovenského zákonníku, kde se říká, že pokud zaměstnavatel dal zaměstnancovi výpověď podle § 63 odst. 1 písm. b) – z důvodu nadbytečnosti, nesmí po dobu třech (v původním nezměněném znění „šesti“) měsíců znovu vytvořit zrušené pracovní místo a přijmout po skončení pracovního poměru na toto pracovní místo jiného zaměstnance.

Ustanovení § 61 odst. 3 slovenského zákonníku práce podle mého názoru má zabránit zneužívání důvodu výpovědi podle § 63 odst. 1 písm. b) - nadbytečnost zaměstnance, který je podle mého názoru snadno dostupným důvodem rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a je možno někde vytvořit uměle takové podmínky, aby se ho mohlo použít namísto jiného důvodu tkvícího v osobě zaměstnance. I z R 57/1968 mimo jiné vyplývá, že *„skutečnost, že zaměstnavatel přijme na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není podmíněno rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance absolutním snížením počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli nezáleží totiž jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace.“* 77)

Ustanovení § 61 odst. 3 slovenského zákonníku práce zakazuje vytvořit po dobu 3 měsíců zrušené pracovní místo a přijmout po skončení pracovního poměru na toto pracovní místo jiného zaměstnance, nicméně zaměstnavatel může vytvořit úplně jiné pracovní místo a přijmout na toto pracovní místo nového jiného zaměstnance.

Slovenský zákonodárce pokládal pravděpodobně ustanovení § 61 odst. 3 slovenského zákonníku práce za opodstatněné a tudíž ho do ustanovení § 61 týkající se výpovědi vložil. Já se však přikláním spíše k znění ustanovení § 50 zák. č. 262/2006 Sb., které obdobně ustanovení odst. 3 § 61 slovenského zákonníku práce neobsahuje.

Ustanovení § 50 zák. č. 262/2006 Sb upravuje také v odst. 3 výpověď danou zaměstnancem, kterou, ve stejném znění, zařadil slovenský zákonník práce až do ustanovení § 67, za ustanovení o zákazu výpovědi, tak jak ji dříve zařadil i zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

77) R 57/1968 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek

4. Výpovědní doba

Ustanovení § 62 upravuje výpovědní dobu a to ve shodě s ustanovením § 51 zák. č. 262/2006 Sb., který stanoví výpovědní dobu jednotně na nejméně dva měsíce (i v případě tzv. organizačních důvodů) a umožňuje individuální smluvní sjednání výpovědní doby delší.

Nicméně slovenský zákoník práce se ve třetí větě odst. 1 § 62 liší od ustanovení § 51 zák. č. 262/2006 Sb. tím, že stanoví, že pokud je dána výpověď zaměstnanci, který odpracoval u zaměstnavatele nejméně pět roků, je výpovědní doba nejméně tři měsíce. Uzákoňuje zde zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele odpracovali nejméně pět let, výpovědní dobu nejméně tři měsíce s možností jejího dalšího smluvního prodloužení.

S přiznáním delší výpovědní doby těmto zaměstnancům bych i souhlasila.

5. Výpověď daná zaměstnavatelem

Ustanovení § 63 slovenského zákoníku práce upravujícího výpověď danou zaměstnavatelem se celkem značně liší od ustanovení § 52 zák. č. 262/2006 Sb. (nikoliv však co do důvodů výpovědi) a celkem shoduje se s ustanovením § 46 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele upravuje odst. 1 § 63 slovenského zákoníku práce pod písmeny a) až e), přičemž písmeno a) v sobě zahrnuje důvody výpovědi § 52 písm. a) a b) zák. č. 262/2006 Sb., a písmeno c) v sobě zahrnuje důvody výpovědi § 52 písm. d) a e) zák. č. 262/2006 Sb.

Ve výpovědi podle § 52 písm. f) zák. č. 262/2006 Sb. /§ 63 odst. 1 písm. d) slovenského zákoníku práce/ z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňování bez zavinění zaměstnavatele požadavků pro řádný výkon této práce; a spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, se liší doba písemné výzvy, kdy je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců (podle slovenského zákoníku práce šesti měsíců) písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Domnívám se, že delší doba, ve které může zaměstnavatel písemně vyzvat zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, je pro zaměstnavatele příznivější a proto se přikláním ke znění ustanovení § 52 písm. f) zák. č. 262/2006 Sb. Pod písmeno d) odst. 1 § 63 slovenského zákoníku práce je jako důvod k výpovědi ze strany zaměstnavatele zahrnut (na rozdíl od ustanovení § 52 písm. f) zák. č. 262/2006 Sb.) i důvod, „pokud zaměstnanec přestal splňovat požadavky podle § 42 odst. 2 slovenského zákoníku práce, který stanoví jako požadavek vykonávání funkce vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu volbu nebo jmenování, pokud toto stanoví vnitřní předpis zaměstnavatele. Tomuto důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele bych se nebránila, domnívám se, že ho slovenský zákoník práce celkem vhodně mezi výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele zařadil a že je celkem ospravedlnitelný.

Ustanovení § 63 odst. 2 slovenského zákoníku práce obsahuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele a celkem se (až na drobné výjimky, které jsou stanoveny ve slovenském zákoníku práce ve prospěch zaměstnavatele např. se zde zmiňuje pouze místo, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nikoliv však již bydliště zaměstnance) shoduje s ustanovením § 46 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Toto ustanovení již zák. č. 262/2006 Sb. neobsahuje – nabídkovou povinnost jsem podrobněji rozebrala v kapitole č. 2 oddílu 1.2., pod písmenem e) této práce.

Ustanovení odst. 3 a 4 § 63 slovenského zákonníku práce se shodují s ustanoveními § 46 odst. 3 a 4 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů až na druhou větu odst. 4 § 46 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, která zní: „Je-li k výpovědi třeba souhlasu příslušného orgánu státní správy, nepočítá se do této lhůty doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy rozhodnutí orgánu státní správy nabylo právní moci.“ Toto ustanovení již § 63 odst. 4 slovenského zákonníku práce ani § 58 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. jako „zastaralé“ neobsahují.

Zák. č. 262/2006 Sb. zahrnul tato ustanovení do § 58 odst. 1 a 2 dílu 5 „Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru“, hlavy IV, části druhé, přičemž, co se týče lhůt, tak zůstaly plně zachovány.

Ustanovení § 63 odst. 5 slovenského zákonníku práce, které dává zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s důvodem výpovědi a umožnit mu vyjádřit se k němu v případě, pokud chce zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovní kázně, ustanovení § 52 ani jiná ustanovení zahrnutá do části druhé, hlavy IV zák. č. 262/2006 Sb. neznají.

Domnívám se, že ustanovení § 63 odst. 5 slovenského zákonníku práce, který umožňuje dialog mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně výpovědi pro porušení pracovní kázně, je sice vstřícný k zaměstnanci, nicméně nemá žádný vliv na platnost či neplatnost výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení pracovní kázně.

6. Zákaz výpovědi

Ustanovení § 64 o zákazu výpovědi slovenského zákonníku práce se opět celkem shoduje s ustanoveními § 48 a 49 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů a s jistými výrazovými nepřesnostmi je ochranná doba shodně specifikována i v § 53 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb.

Ustanovení § 64 odst. 2 slovenského zákonníku o běhu výpovědní doby v ochranné době je však odlišné jak od ustanovení § 48 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tak i od ustanovení § 53 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., a zní: „Pokud je zaměstnanci daná výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, pracovní poměr se skončí uplynutím posledního dne ochranné doby kromě případů, kdy zaměstnanec oznámí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.“ V tomto případě se ochranná doba do výpovědní doby jakoby započítává a výpovědní doba tedy v tomto případě skončí shodným dnem jako skončí ochranná doba. Pracovní poměr se tedy neprodlužuje o běh zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, což je samozřejmě nevýhodou pro zaměstnance a výhodou pro zaměstnavatele.

Ustanovení odst. 3 § 64 slovenského zákonníku práce, kde se stanoví případy, kdy se zákaz výpovědi na výpověď danou zaměstnanci nevztahuje, se v písmenu a) liší od písmene a) § 54 zák. č. 262/2006 Sb., kde se stanoví, že zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci, pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); navíc však oproti ustanovení § 64 odst. 3 písm. a) slovenského zákonníku práce se tu dále říká, že to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

Naprostou souhlasím se zněním § 54 písm. a) zák. č. 262/2006 Sb., neboť nevidím jako ospravedlnitelný důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. b) zák. č. 262/2006 Sb., přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, pokud se zaměstnavatel přemísťuje „pouze“ v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

Ustanovení § 64 odst. 3 slovenského zákonníku se také odlišuje od české právní úpravy tím, že obsahuje navíc ustanovení písmene d) „pokud z vlastní viny stratil předpoklady na výkon

dohodnuté práce podle zvláštního předpisu (zákona).“ Tímto ustanovením slovenský zákonník práce rozšiřuje případy, kdy se zákaz výpovědi na výpověď danou zaměstnanci nevztahuje. Proti tomuto ustanovení bych nic nenamítala, domnívám se, že mezi ustanovení § 64 odst. 3 slovenského zákonníku patří a je ve prospěch zaměstnavatele.

7. Povinnost zaměstnavatele zajistit nové vhodné zaměstnání

Ustanovení § 65 slovenského zákonníku práce je jakousi obdobou ustanovení § 47 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, i když se vztahuje jen na výpověď danou zaměstnanci proto, že nesmí dále vykonávat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a na výpověď danou pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném závazným posudkem státní správy v oblasti ochrany veřejného zdraví na rozdíl od ustanovení § 47 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kde se vedle již zmíněných zaměstnanců hovoří ještě o osamělé zaměstnankyni nebo osamělém zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo o zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit výše uvedeným zaměstnancům podle tohoto ustanovení nové vhodné zaměstnání. V těchto případech končí výpovědní doba až poté, kdy zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se zaměstnancem nedohodne jinak.

Tuto povinnost uloženou zaměstnavateli slovenským zákonníkem práce, zák. č. 262/2006 Sb. již zaměstnavateli neukládá, neboť ustanovení § 47 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zrušil. Více o této povinnosti v kapitole č. 2 oddílu 1.2., pod písmenem f) této práce.

8. O ustanovení § 66 slovenského zákonníku práce jsem se již zmiňovala pod bodem 1 e) této kapitoly v souvislosti s obecnými ustanoveními o rozvázání a skončení pracovního poměru a o ustanovení § 67 slovenského zákonníku práce jsem se již zmiňovala výše pod bodem 3 této kapitoly v souvislosti s výpovědí.

9. Okamžité skončení pracovního poměru zaměstnavatelem

Ustanovení § 68 slovenského zákonníku práce upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Ve své podstatě se shoduje s ustanovením § 53 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a dá se říci, že ve svém smyslu i s ustanovením § 55 zák. č. 262/2006 Sb., až na ustanovení odst. 1 tohoto paragrafu, kde se stanoví, že „zaměstnavatel může okamžitě skončit pracovní poměr (nestanoví se tu výjimečnost tohoto zrušení pracovního poměru), pokud zaměstnanec a) byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin (dále se zde nestanoví, k jakému trestu by měl být odsouzen či zda mělo jít o úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním), b) porušil závažně pracovní kázeň.“ Z tohoto ustanovení slovenského zákonníku práce je patrné, že je pojmáno daleko širěji, nežli ustanovení § 55 zák. č. 262/2006 Sb. a ustanovení § 53 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. K okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele tu postačuje jakékoliv pravomocné odsouzení pro úmyslný (nikoliv nedbalostní) trestný čin či závažné porušení pracovní kázně, přičemž co je považováno za „závažné“ porušení pracovní kázně v zákoně stanoveno není, musí k tomu zaujmout své stanovisko slovenská judikatura.

Ustanovení odst. 2 § 68 slovenského zákonníku práce, které ustanovení § 55 zák. č. 262/2006 Sb. vůbec neobsahuje a je zařazeno do společných ustanovení o rozvázání pracovního poměru díl 5, hlavy IV, části druhé, v § 58 odst. 1, kde se však subjektivní lhůta 1 měsíce prodloužila na dobu dvou měsíců. Ustanovení odst. 3 § 68 slovenského zákonníku práce, kde se stanoví, kdy zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr, vedle těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnankyně nebo zaměstnance na rodičovské dovolené, navíc zahrnuje i osamělé zaměstnankyně nebo osamělého zaměstnance, který se

trvale stará o dítě mladší tří roků i zaměstnanec, který se osobně stará o blízkou osobu, která je osobou s těžkým zdravotním postižením. Dále se zde stanoví, že zaměstnavatel však může s nimi s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, z důvodů uvedených v odstavci 1 skončit pracovní poměr výpovědí.

V ustanovení § 68 odst. 3 slovenského zákonníku práce se odráží jakoby větší sociální citění než v ustanovení § 55 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. Z mého pohledu bych proti ustanovení § 68 odst. 3 slovenského zákonníku práce nic nenamítala.

10. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Ustanovení § 69 slovenského zákonníku práce upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Toto ustanovení je až na ustanovení odstavce 1 písm. c), odst. 2 a 3 shodné s ustanovením § 54 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Navíc obsahuje ustanovení odst. 1 písm. c), kdy je zakotveno právo zaměstnance okamžité zrušit pracovní poměr, pokud je bezprostředně ohrožen jeho život anebo zdraví, odst. 2 které se týká mladistvých zaměstnanců, a které stanoví, že mladistvý zaměstnanec může okamžité zrušit pracovní poměr i tehdy, pokud nemůže vykonávat práci bez ohrožení své morálky.

Ustanovení odst. 3 tohoto paragrafu obsahuje pouze jednoměsíční subjektivní lhůtu a již neuvádí jako ustanovení § 54 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. lhůtu jednoho roku jako lhůtu objektivní.

Vzhledem k tomu, že ustanovení § 56 zák. č. 262/2006 Sb. se liší od ustanovení § 54 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, (rozdílly jsem již uvedla v kapitole č. 2 oddílu 1.2., pod písmenem g) této práce), liší se i od ustanovení § 69 slovenského zákonníku práce.

Pokud jde o výše uvedené ustanovení § 69 odst. 1 písm. c) slovenského zákonníku práce, je možné toto ustanovení z mého pohledu do ustanovení upravující zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance zařadit, ovšem pod podmínkou, že zákon či jiný právní předpis. bude obsahovat přesnou definici, co a kdy se považuje za bezprostřední ohrožení života či zdraví zaměstnance, aby nedocházelo k různým právním výkladům tohoto ustanovení a tudíž aby toto ustanovení nepůsobilo v praxi plno problémů.

Co se týká již zmíněného ustanovení odst. 2 § 69 slovenského zákonníku práce o mladistvých zaměstnancích, já osobně bych toto jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem nepovažovala a proto bych toto ustanovení, stejně jako ustanovení § 56 zák. č. 262/2006 Sb., do tohoto ustanovení nezahrnula.

11. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Ustanovení § 71 upravuje skončení pracovního poměru na dobu určitou. Ve své podstatě a významově se (až na ustanovení svého čtvrtého odstavce) shoduje jak s ustanovením § 56 a 57 zák. č. 65/1965 Sb., tak i s ustanovením § 65 zák. č. 262/2006 Sb.

Rozdíl lze spatřovat ve znění odst. 1 § 71 slovenského zákonníku práce, který více méně kopíruje ustanovení § 59 odst. 2 tohoto zákonníku a kde se již neobjevuje věta: „Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.“, která je obsažena jak v ustanovení § 56 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tak i v ustanovení § 65 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb.

Domnívám se, že i když porušení či nesplnění ustanovení této věty nic nemění na tom, že pracovní poměr po uplynutí sjednané doby či vykonání určitých prací, skončí, já bych přesto tuto větu do ustanovení o skončení pracovního poměru na dobu určitou stejně jako ustanovení § 65 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb, či ustanovení § 56 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění

pozdějších předpisů, zařadila, neboť vymezit dobu trvání lze jak stanovením určitého pevného data, tak i vykonáním určité práce. Domnívám se, že tato věta do ustanovení o skončení pracovního poměru na dobu určitou patří, i třeba jen pro lepší srozumitelnost a odstranění pozdějších nejasností.

Navíc ustanovení § 71 slovenského zákonníku práce oproti české právní úpravě obsahuje ustanovení odst. 4, ve kterém se dává zaměstnavateli možnost okamžitě skončit pracovní poměr na dobu určitou i bez uvedení důvodů; v takovém případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy v částce průměrného měsíčního výdělku za dobu, po kterou měl trvat pracovní poměr.

Nedomnívám se, že toto ustanovení nebylo „šťastně“ formulováno a zařazeno do § 71 slovenského zákonníku práce. Domnívám se, že úplně postačuje, pokud může pracovní poměr na dobu určitou skončit zaměstnavatel i zaměstnanec způsoby uvedenými v ustanovení § 59 slovenského zákonníku práce.

Toto ustanovení bych stejně jako ustanovení § 65 zák. č. 262/2006 Sb., či ustanovení § 56 a 57 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, mezi ustanovení týkající se skončení pracovního poměru na dobu určitou, jako neopodstatněné nezařadila.

12. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Ustanovení § 72 slovenského zákoníku práce upravuje zrušení pracovního poměru ve zkušební době a je shodné s ustanovením § 58 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Rozdíl mezi ustanoveními § 58 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů a § 66 zák. č. 262/2006 Sb. jsem uvedla v kapitole č. 2 oddílu 1.2., pod písmenem h) této práce.

13. Hromadné propouštění

Ustanovení § 73 slovenského zákonníku práce upravuje hromadné propouštění. Výrazně se liší již ve svém prvním odstavci od ustanovení § 52 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a ustanovení § 62, 63 a 64 zák. č. 262/2006 Sb. upravující hromadné propouštění v ČR.

Ustanovení § 73 odst. 1 slovenského zákonníku práce říká, že jde o hromadné propouštění, pokud zaměstnavatel anebo část zaměstnavatele rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) a b) – organizační důvody anebo dohodou ze stejných důvodů v období 90 dní nejméně s 20 zaměstnanci. Ustanovení § 73 odst. 1 slovenského zákonníku práce definuje hromadné propouštění v souladu se směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, jejím ustanovením článku 1 odst. 1 písm. a) bod ii), přičemž česká úprava definice hromadného propouštění se opírá o ustanovení článku 1 odst. 1 písm. a) bodu i) této směrnice. Obě definice jsou nicméně naprosto v souladu s ustanovením výše uvedené směrnice, neboť tato směrnice ve svém ustanovení článku 1 odst. 1 písm. a) dává členským státům možnost volby, co se týče počtu zaměstnanců propouštěných ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, mezi bodem i) a bodem ii) této směrnice.

Pokud jde o další ustanovení § 73 slovenského zákonníku práce, tak celkem shodně s ustanovením § 62 zák. č. 262/2006 Sb. upravují proceduru informování a projednávání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody, i když ustanovení § 73 slovenského zákonníku práce hovoří na rozdíl od ustanovení § 62 zák. č. 262/2006 Sb. pouze o „zástupcích zaměstnanců“, dále však již nespecifikuje, zda má jít o „odborovou organizaci či radu zaměstnanců“ jako česká právní úprava, a už vůbec ve svém ustanovení neřeší případ, kdy u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada

zaměstnanců, jak tomu činí ustanovení § 62 odst. 6 zák. č. 262/2006 Sb. i ustanovení § 52 odst. 5 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Ustanovení § 73 slovenského zákonníku práce se liší také ustanovením svého odstavce 9, ve kterém se stanoví, že pokud zaměstnavatel poruší povinnosti stanovené v odstavci 2 /zaměstnavatel je povinnen s cílem dosáhnout dohody nejpozději 1 měsíc před začátkem hromadného propouštění projednat se zástupci zaměstnanců opatření umožňující předejít hromadnému propouštění zaměstnanců anebo ho omezit, především projednat možnost jejich umístění ve vhodném zaměstnání na jiných svých pracovištích, a to i po předcházející přípravě (průpravě), a opatření na zmírnění nepříznivých důsledků hromadného propouštění zaměstnanců. K tomuto účelu je zaměstnavatel povinný poskytnout zástupcům zaměstnanců všechny potřebné informace a písemně je informovat nejméně o a) důvodech hromadného propouštění, b) počtu a struktuře zaměstnanců, se kterými se má pracovní poměr rozvázat, c) celkovém počtu a struktuře zaměstnanců, které zaměstnává, d) době, v níž se hromadné propouštění bude uskutečňovat a e) kritériích pro výběr zaměstnanců, se kterými se má pracovní poměr rozvázat - ustanovení § 62 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. navíc upravuje ještě písmeno f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců: má zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel skončí pracovní poměr v rámci hromadného propouštění, ze zákona nárok na náhradu mzdy nejméně ve výši dvojnásobku jeho průměrného výdělku podle § 134.

Ustanovení odst. 10 § 73 slovenského zákonníku práce, navíc oproti české právní úpravě a v souladu s ustanovením článku 1 odst. 2 výše uvedené směrnice, stanoví, že ustanovení odst. 1 až 9 se nevztahují na

- a) skončení pracovního poměru uzavřeného na určitou dobu uplynutím této doby,
- b) členy posádek lodí plujících pod státní vlajkou Slovenské republiky.

Zák. č. 262/2006 Sb. v ustanovení § 64 stanoví, že ustanovení § 62 a 63 se vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán (§ 52 písm.c)'. Obdobné ustanovení § 73 slovenského zákonníku práce upravující hromadné propouštění neobsahuje.

Ačkoliv se ustanovení upravující hromadné propouštění v ČR a SR v některých momentech liší, jsou nicméně naprosto v souladu a vyhovují smyslu (účelu či cíli) směrnice Rady 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Mě osobně jsou však bližší ustanovení zák. č. 262/2006Sb., která bych vzhledem k výše uvedenému pokládala za více propracovanější a přesnější (určitější).

14. Účast zástupců zaměstnanců při skončení pracovního poměru

Ustanovení § 74 slovenského zákonníku práce upravuje účast zástupců zaměstnanců při skončení pracovního poměru, a to odlišně od ustanovení § 59 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a ustanovení § 61 zák. č. 262/2006 Sb.

V ustanovení § 74 slovenského zákonníku práce je na rozdíl od české právní úpravy stanovena sankce neplatnosti na každou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kterou zaměstnavatel předem neprojednal se zástupci zaměstnanců (nevyžaduje se zde předchozí souhlas, pouze předchozí projednání). Hovoří se zde již o zástupcích zaměstnanců, nikoliv pouze o příslušném odborovém orgánu či odborové organizaci.

V tomto ustanovení se dále stanoví, že zástupce zaměstnanců je povinnen projednat výpověď anebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele do deseti kalendářních

dnů ode dne doručení písemné žádosti zaměstnavatelem. Pokud v uvedené lhůtě nedojde k projednání, platí, že k projednání došlo.

V původním znění zák. č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, se v odst. 2 § 74. stejně jako v ustanovení § 61 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., stanovila sankce neplatnosti na výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, šlo-li o člena příslušného odborového orgánu, který byl oprávněný spolurozhodovat se zaměstnavatelem v čase jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (podle § 61 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení), ke které nedal příslušný odborový orgán (odborová organizace) předchozí souhlas.

Původní ustanovení § 74 odst. 2 umožňovalo, na rozdíl od české právní úpravy, zaměstnavateli, pokud příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru, ve lhůtě 30 dní požádat příslušný inspektorát práce o souhlas k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Na rozdíl od ustanovení § 61 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., které dále stanoví, že pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžité zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné, ustanovení § 74 odst. 2 původního zák. č. 311/2001 Z. z. však další možnosti zaměstnavateli nedávalo a tudíž, pokud příslušný inspektorát práce zaměstnavateli nevyhověl a souhlas k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který byl členem příslušného odborového orgánu, který byl oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem v čase jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, neudělil, byla tato výpověď či zrušení pracovního poměru neplatné.

Původní ustanovení § 74 odst. 3 a 4 byla shodná s ustanoveními § 59 odst. 3 a 5 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a ustanoveními § 61 odst. 3 a 5 zák. č. 262/2006 Sb.

Současné platné ustanovení § 74 slovenského zákoníku práce již další odstavce neobsahuje, tedy odst. 2 až 4 původního zák. č. 311/2001 Z. z. byly následnými dílčími novelami (celkem jich do dnešní doby bylo 14, včetně úplného znění č. 433/2003 Z. z.) zrušeny.

Domnívám se, že ustanovení § 74 slovenského zákoníku práce dříve neodpovídalo dosažené úrovni společenských i ekonomických vztahů a že až přespříliš svazovalo ruce zaměstnavateli, který chtěl ukončit pracovní poměr se zaměstnancem. Domnívám se, že kogentní povaha tohoto ustanovení až neadekvátně chránila právní postavení zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli. Z těchto důvodů si myslím, že došlo k výše uvedeným změnám tohoto ustanovení dílčími novelami a nyní již toto ustanovení odpovídá současné době. Domnívám se ovšem, že právní úprava účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru obsažená v § 61 zák. č. 262/2006 Sb. je taktéž liberální a celkem pokroková.

15. Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

Ustanovení § 75 slovenského zákoníku práce upravuje pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání celkem shodně s ustanoveními § 313, 314 a 315 zák. č. 262/2006 Sb. i ustanovením § 60 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které stejně jako slovenský zákoník práce, zahrnul ustanovení o pracovních posudcích a potvrzeních o zaměstnání do části druhé „Pracovní poměr“, nikoliv do části třinácté „Společná ustanovení“ jako zák. č. 262/2006Sb. Liší se snad jen ustanovení § 75 odst. 2 slovenského zákoníku

práce o potvrzení o zaměstnání, které obsahuje navíc písmeno f) „údaj o poskytnutí odchodného podle § 76 odst. 6“ slovenského zákonníku práce, což souvisí s tím, že slovenský zákonník práce přiznává v ustanovení § 76 odst. 6 tohoto zákonníku v tomto ustanovení uvedeným zaměstnancům právo na odchodné, na rozdíl od české právní úpravy.

16. Odstupné a odchodné

Ustanovení § 76 slovenského zákonníku práce upravuje odstupné a odchodné a liší se jak od ustanovení § 60a, 60b a 60c zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tak i od ustanovení § 67 a 68 zák. č. 262/2006 Sb.

Ustanovení § 76 odst. 1 slovenského zákonníku práce nepřiznává zaměstnanci právo na odstupné a na rozdíl od § 67 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., a stanoví, že zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci odstupné, pokud se pracovní poměr skončí výpovědí z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) až c) – organizační důvody i zdravotní důvody.

V odst. 2 § 76 slovenského zákonníku práce se stanoví, že zaměstnanci při skončení pracovního poměru patří odstupné v částce nejméně dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud souhlasí se skončením pracovního poměru před začátkem běhu výpovědní doby z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) až c); zaměstnanci, který odpracoval u zaměstnavatele nejméně pět let, patří odstupné v částce nejméně trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku za výpovědní dobu. Pokud zaměstnanec požádá o skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět.

Ustanovení § 67 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. přiznává při skončení pracovního poměru (ze zákona) zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů odstupné ve výši nejméně trojnásobku a v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Pokud tedy skončí pracovní poměr zaměstnance výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) až c) slovenského zákonníku práce, je pouze na rozhodnutí (uvážení) zaměstnavatele, jestli tomuto zaměstnanci odstupné přizná či nepřizná. - § 76 odst. 1 slovenského zákonníku práce

Pokud ovšem zaměstnanec při skončení pracovního poměru souhlasí se skončením pracovního poměru před začátkem běhu výpovědní doby z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) až c), náleží tomuto zaměstnanci odstupné v částce nejméně dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. A zaměstnanci, který odpracoval u zaměstnavatele nejméně pět let, náleží odstupné v částce nejméně trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku za výpovědní dobu. - § 76 odst. 2 slovenského zákonníku práce

Slovenský zákonník práce stanovuje stejně jako zák. č. 262/2006Sb. možnost dohody o výši jednotlivého odstupného.

Podle ustanovení § 76 odst. 4 slovenského zákonníku odstupné nenáleží zaměstnanci, u kterého při organizačních změnách nebo racionalizačních opatřeních dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele podle tohoto zákona. Obdobné ustanovení obsahoval § 60c v písm. a) zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Ustanovení § 67 ani 68 zák. č. 262/2006Sb. toto ustanovení § 76 odst. 4 slovenského zákonníku práce nezná.

Ustanovení slovenského zákonníku práce, na rozdíl od české právní úpravy, obsahuje ustanovení § 76 odst. 6 o odchodném, když stanoví, že při prvním skončení pracovního poměru po dosažení nároku na předčasný starobní důchod, starobní důchod a invalidní

důchod, pokud pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost je víc než 70%, náleží zaměstnanci odchodné nejméně ve výši jeho průměrného měsíčního výdělku podle § 134, pokud požádá o poskytnutí uvedeného důchodu před skončením pracovního poměru nebo bezprostředně po jeho skončení.

Já osobně souhlasím a přikláním se k ustanovením § 67 a 68 zák. č. 262/2006 Sb., které je mi bližší, možná méně vyhovuje zaměstnavatelům, kteří by třeba upřednostnili úpravu obsaženou v § 76 slovenského zákonníku práce, a ze zákona přiznává právo v těchto ustanoveních uvedeným zaměstnancům na odstupné v minimální výši, kterou lze po vzájemné dohodě ještě navýšit.

17. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Ustanovení § 77, 78, 79 a 80 slovenského zákonníku práce upravují nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.

a) Ustanovení § 77 slovenského zákonníku je shodné jako ustanovení § 72 zák. č. 262/2006 Sb. a ustanovení § 64 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a přiznává právo zaměstnanci, tak i zaměstnavateli uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou.

b) Ustanovení § 78 slovenského zákonníku práce upravuje neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance stejně jako ustanovení § 70 zák. č. 262/2006 Sb. a ustanovení § 62 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Ustanovení § 70 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. je jen poněkud přesnější, co se týká oznámení zaměstnavatele zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci – dává zaměstnavateli povinnost toto oznámení učinit bez zbytečného odkladu a písemně.

c) Ustanovení § 79 slovenského zákonníku práce upravuje neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a je téměř shodné s ustanovením § 61 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, až na lhůtu uvedenou v § 61 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, která je zde stanovena na 6 měsíců, a v ustanovení § 79 odst. 2 slovenského zákonníku práce je tato lhůta prodloužena na 12 měsíců. Nicméně ustanovení § 69 zák. č. 262/2006 Sb., které upravuje také neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, již ani ustanovení § 61 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tak i ustanovení § 79 odst. 2 slovenského zákonníku (šlo o ustanovení týkající se poskytování náhrady mzdy, kterou mohl soud na žádost zaměstnavatele, přesahovala-li celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy 6 měsíců /12 měsíců/, přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat) jako zbytečně stanovící další časovou hranici, která je již stanovena v ustanovení § 69 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., neobsahuje.

d) Ustanovení § 80 slovenského zákonníku práce upravuje neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou a je shodné jak s ustanovením § 71 zák. č. 262/2006 Sb., tak i s ustanovením § 63 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Na závěr této kapitoly bych chtěla uvést, že ustanovení původního zák. č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ze dne 2. července 2001, účinného až na výjimky od 1. dubna 2002, týkající se skončení pracovního poměru, byla velmi blízká ustanovením zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, rozhodně bližší než ustanovením zák. č. 262/2006 Sb., týkající se skončení pracovního poměru, byť tento slovenský zákoník práce byl přijat v roce 2001, kdy již nebyla vzhledem k úrovni společenských a ekonomických vztahů této doby tolik potřeba zvýšená ochrana zaměstnanců, která popírá do určité míry možnost smluvní volnosti, kdy subjekty se nemožou vlastní vůlí odchýlit od kogentních ustanovení tohoto zákoníku. Očekávala bych od původního zák. č. 311/2001 Z. z., že bude vzhledem k době a situaci, ve které byl uzákoněn, více liberálnější, rozšíří smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů, vytvoří větší prostor pro smluvní ujednání účastníků pracovněprávních vztahů, více se přizpůsobí potřebám tržního hospodářství a soukromému podnikání a bude tudíž daleko bližší ustanovením zák. č. 262/2006 Sb., týkající se skončení pracovního poměru, než ustanovením zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který byl uzákoněn v daleko jiné době, v polovině 60. let minulého století, kdy v České republice převládaly jiné představy o společnosti, charakter pracovního práva vycházel více méně z tehdejší ideologie všelidového vlastnictví a státního plánování. Zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, byl za dobu své platnosti celkem čtyřicetpětkrát změněn, úprava tohoto zákona byla postupně harmonizována s práve Evropských společenství, nicméně po obsahové stránce stále obsahuje instituty „starého“ zákoníku práce.

Zák. č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, prošel za dobu své existence (platnosti) 14 dílčími novelami, včetně úplného znění č. 433/2003 Z. z. (poslední novela č. 231/2006 Z. z. účinná od 1. června 2006) a přiblížil se tak jednotlivým ustanovením liberálnějšího zák. č. 262/2006 Sb. např. § 62 slovenského zákoníku práce o výpovědní době, ačkoliv některá ustanovení, která zák. č. 262/2006 Sb. nadále zrušil, slovenský zákoník práce byť v trošku pozměněné podobě ponechal dále v platnosti. Mám teď na mysli ustanovení § 63 odst. 2 – nabídková povinnost či ustanovení § 65 – povinnost nového vhodného zaměstnání či ustanovení § 66 – předcházející souhlas Národního úřadu práce slovenského zákoníku práce.

Domnívám se, že ustanovení zák. č. 262/2006 Sb. o skončení pracovního poměru, jsou daleko pokrokovější a v praxi lépe použitelnější, že jdou tzv. s dobou, na rozdíl od ustanovení zák. č. 311/2001 Z. z., ve znění pozdějších předpisů, která upravují skončení pracovního poměru, a která podle mého názoru, stále neodpovídají skutečným potřebám současné doby, současné společnosti.

Kapitola 6. Skončení pracovního poměru z hlediska kompatibility s právem Evropských společenství

EU se otázkami pracovního práva důkladně zabývá od poloviny 70. let. I když za pracovní zákonodárství mají primární odpovědnost členské státy, ekonomický vývoj vedoucí k dokončení společného trhu podnítil úsilí vlád o standardizaci minimální úrovně ochrany zaměstnanců v celé Evropě. Dnes existují evropské minimální požadavky v oblastech pracovní doby, ochrany mladých lidí při práci, řešení hrozícího kolektivního propouštění, převodů vlastnictví podniků a platební neschopnosti zaměstnavatele. Tato práva zaměstnanců plní důležitý sociální účel. Zajišťují, aby ekonomická soutěž v EU negativně neovlivnila úroveň ochrany zaměstnanců.

Přes existenci práv evropských zaměstnanců se pracovní zákonodárství v jednotlivých členských státech značně liší. Vlády a strany uzavírající kolektivní smlouvy mohou kdykoli zavést ustanovení, která převyšují minimální evropské požadavky. Které právo však platí, jsou-li pracovníci zaměstnaní podnikem v jednom členském státě na určitou dobu vysláni pracovat do jiné země? EU přijala směrnici o vysílání pracovníků, která stanoví, že příslušné je pracovní zákonodárství země, kde se práce vykonává.⁷⁸⁾

Dne 3. listopadu 1999 byla Českou republikou ratifikována Evropská sociální charta, následně vstoupila v platnost a byla vyhlášena pod č. 14/2000 Sb. m.s. Rovněž byl dne 17. listopadu 1999 ratifikován a následně vstoupil v platnost Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, vyhlášen byl pod č. 15/2000 Sb. m.s.

Přistoupením k těmto úmluvám se ČR zavázala podávat zprávy o provádění ustanovení Evropské sociální charty a Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě, které přijala, v pravidelných zprávách o plnění Evropské sociální charty.⁷⁹⁾

Směrnice upravující oblast pracovněprávních vztahů z 90. let se ve svých preambulích výslovně odvolávají na Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků, která byla přijata na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989, a jsou přijímány k jejímu naplnění. Výčet směrnic a přehled kroků, které souvisejí se zpracováním těchto směrnic do našeho právního řádu, je rovněž součástí dokumentu ES, nazvaného Bílá kniha o přípravě přidružených zemí střední a východní Evropy na integraci do vnitřního trhu.

Směrnice jako právní akty přijaté členskými státy ES mají pro českého uživatele poněkud nezvyklou podobu. Jde ve většině případů o text s obsáhlým úvodem (preambulí), který formuluje cíl směrnice, a rekapituluje výčet evropských orgánů, jejichž stanovisko bylo bráno v úvahu při přípravě směrnice. Velmi často je to např. Hospodářský a sociální výbor, což je poradní orgán Komise ES pro hospodářskou a sociální politiku. V preambuli směrnice je vždy uvedeno, o která ustanovení zakládajících smluv Evropských společenství se přijetí konkrétní směrnice opírá a jaký je hlavní záměr, který je přijetím směrnice sledován. Preambule jsou významným interpretačním (výkladovým) pravidlem pro pochopení jednotlivých článků textu samotných směrnic, neboť tyto směrnice používají pro naše právní zvyklosti někdy velmi obecných, volných až neurčitých formulací a obrátů, v některých případech jsou naopak velice konkrétní.

V posledních letech jsou některé oblasti pracovních podmínek upravovány též formou dohody uzavřené mezi sociálními partnery na úrovni ES – zástupci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Tyto dohody jsou pak stvrzovány formou směrnic, tj. závazných aktů ES. Členské státy ES tak prakticky vyjadřují svou politiku i filosofii v oblasti sociálních

78) „Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany“ - MPSV 2002

79) J. Jakubka „Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007“, ANAG, Olomouc 2006

vztahů, a to preferování závěrů dosažených dohodou účastníků těchto vztahů.⁸⁰⁾

Oddíl 6.1. Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Tato směrnice nahradila původní směrnici Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975, ve znění směrnice Rady 92/56/EHS.

Úprava hromadného propouštění pro nadbytečnost je jednou z nejstarších úprav v oblasti pracovního práva ES. Při jejím přijetí sledovala ES jak poskytnutí základní ochrany zaměstnancům v případě propouštění většího počtu zaměstnanců (bod 2 Preambule směrnice), tak i sjednocení úprav v jednotlivých členských státech (bod 3 Preambule směrnice), neboť dříve existující rozdílné procedury i opatření ke zmírnění následků těchto uvolnění mohly mít přímé účinky na konkurenceschopnost podnikatelských subjektů a tím i na fungování společného trhu (bod 4 Preambule této směrnice).

Do naší právní úpravy byla zapracována zejména definice hromadného propouštění, jeho kvalitativní i kvantitativní kritéria (článek 1 „Definice a oblast působnosti“ směrnice, ustanovení § 62 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb.), procedura informací a projednání se zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci (formy, obsah i sledovaný cíl, tj. dosažení shody), komunikace zaměstnavatele s úřady práce i opatření přijatá ke snížení nepříznivých dopadů propouštění (článek 2 „Informování a projednání“ směrnice, ustanovení § 62 odst. 2, 3 a 4 zák. č. 262/2006 Sb.; článek 3 a 4 „Postup při hromadném propouštění“ směrnice, ustanovení § 62 odst. 5, 6 a 7, § 63 a § 64 zák. č. 262/2006 Sb.).

V oddílu IV nazvaném „Závěrečná ustanovení“ článku 5 výše zmíněné směrnice se uvádí: „Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance.“

Toto ustanovení umožňuje jednotlivým členským státům ES odchýlit se v ustanoveních svých vnitrostátních právních předpisů, které se týkají oblasti působnosti této směrnice, od znění jednotlivých ustanovení této směrnice, ovšem pouze za předpokladu, že tato ustanovení vnitrostátních právních předpisů budou pro zaměstnance tohoto členského státu příznivější.

Naše právní úprava hromadného propouštění zakotvená v ustanoveních § 62, 63 a § 64 zák. č. 262/2006 Sb. je podle mého názoru plně v souladu se zněním směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Domnívám se, že také ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které s účinností od 1. ledna 2001 upravovalo v § 52 proceduru hromadného propouštění zaměstnanců a které z převážné části převzal i zák. č. 262/2006 Sb., bylo v souladu s právem Evropské unie, konkrétně se směrnicí Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

80) J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová „Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006“. ANAG. 2006

Oddíl 6.2. Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

Tato směrnice nahradila původní směrnici Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977, ve znění směrnice Rady 98/50/ES.

Přijetí této úpravy sledovalo sladění zákonů členských států ES v oblasti ochrany zaměstnanců pro případy změny zaměstnavatele (bod 4 Preambule této směrnice), neboť rozdílné národní úpravy měly opět přímý účinek na fungování společného trhu. Přitom ekonomické trendy na úrovni jednotlivých zemí i na úrovni ES vedou k častým strukturálním změnám formou převodů podniků a jejich částí na jiného zaměstnavatele (bod 2 Preambule směrnice), proto se ukázalo jako nezbytné sjednotit základní úpravu jednotlivých členských zemí.

Směrnice neumožňuje zaměstnavateli, aby propustil zaměstnance z důvodu převodu zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele, stanoví, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází bez ohledu na převod vlastnických práv (článek 4 odst. 1 Kapitoly II „Zachování práv zaměstnanců“ této směrnice), a stanoví i povinnost zaměstnavatelů informovat zaměstnance nebo jejich zástupce a projednat s nimi uvažované změny (článek 7 Kapitoly III „Informování a projednávání se zaměstnanci“ této směrnice).

Výše uvedené ustanovení článku 4 odst. 1 směrnice sice uvádí, že převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění, nicméně v druhé větě tohoto ustanovení umožňuje, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci z důvodu převodu podniku, závodu nebo jeho částí, které vyplývají ze smluvního převodu nebo fúze (článek 1 odst. 1 směrnice), výpověď z pracovního poměru, a sice tehdy, když má k propouštění dojít z důvodů hospodářských, technických nebo organizačních, jsou-li s těmito opatřeními spojeny změny stavu zaměstnanců. – „Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.“

Například podle § 613a odst. 4 věty 2 německého BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) je i v případě přechodu podniku (provozu) ponecháno zaměstnavateli právo pracovněprávní vztah ukončit z důvodů jiných než z těch, které spočívají v přechodu podniku. Dosavadnímu zaměstnavateli přitom zůstává podle judikatury Spolkového soudu pro věci pracovní (Bundesarbeitsgericht) zachováno právo provést racionalizační opatření a teprve potom zcizit uzdravený podnik, vždy však musí jít o taková opatření, která by měla smysl, i kdyby se přechod nerealizoval a podnikatel by pokračoval v samostatném podnikání.⁸¹⁾

Harmonizace právní úpravy v České republice byla provedena v zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v souvislosti s úpravou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od 1. ledna 2001. Provedením těchto úprav byla tato směrnice plně promítnuta do právního řádu ČR a zachovává v ustanoveních Hlavy třetí „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů“, části páté „Společná ustanovení“ § 249 až 251 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům stejná práva a nároky při převodu zaměstnavatele jako výše zmíněná směrnice.

⁸¹⁾ JUDr. Martin Štefko „Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?“ – Právo a zaměstnání č. 2/2004

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný podle § 396 odst. 1 dnem 1. ledna 2007, přebírá ustanovení týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu z ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravuje zák. č. 262/2006 v části třinácté „Společná ustanovení“, Hlavě XV „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů“, dílu 1 „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba“ v ustanoveních § 338 až 341.

V ustanovení § 338 odst. 1 se stanoví: „K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním předpisem.“

V ustanovení odst. 2 § 338 došlo oproti úpravě obsažené v § 249 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, k jistému zpřesnění (toto zpřesnění bylo podle mého názoru ve prospěch tohoto ustanovení), neboť mezi slovní spojení „...převodu zaměstnavatele“ bylo vloženo slovo „činnost“ a nadále ustanovení § 338 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. zní: „Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel (§ 7 až 10) pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.“

Ustanovení § 339 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., které je plně v souladu s ustanovením článku 7 odst. 1 směrnice, zní: „Před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

- a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
- b) důvody převodu,
- c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.“

Ustanovení odst. 2 § 339 plně koresponduje s ustanovením článku 7 odst. 6 směrnice.

Nově je oproti zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, do ustanovení týkajících se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vloženo ustanovení § 340 stanovící, že ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2). Přičemž podle ustanovení § 347 odst. 2 se nadřízeným orgánem pro účely tohoto zákona rozumí ten orgán, který je podle zvláštních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů.

Ustanovením § 341 jsem se již věnovala v kapitole č. 3 oddílu 3.4. této práce.

Nyní bych se zastavila u Kapitoly I směrnice, která vymezuje oblast působnosti a definice. V článku 1 odst. 1 se mimo jiné uvádí, že tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle. Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není ovšem převodem ve smyslu této směrnice. Tato směrnice se také nevztahuje na námořní loď.

V Kapitole IV „Závěrečná ustanovení“ v článku 8 se dává právo členským státům uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či povolují uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.

S poukazem na výše uvedené se domnívám, že jak ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tak i ustanovení zák. č. 262/2006 Sb, zákoník práce, jsou plně v souladu s touto směrnicí a nikterak jí neodporují.

Oddíl 6.3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

Ochrana zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele je jednou z hlavních zásad práva Evropské Unie. Směrnice EU vytvářejí právní podmínky pro poskytnutí mzdy zaměstnancům, i v případech, kdy zaměstnavatel nemůže tuto povinnost splnit.

Cílem této směrnice je zabezpečit zaměstnance těch zaměstnavatelů, kteří nevyplácejí zaměstnancům mzdu. Směrnice definuje platební neschopnost zaměstnavatele (Oddíl I „Oblast působnosti a definice“, článek 2 odst. 1 této směrnice) i minimální nároky zaměstnanců co do výše a doby poskytování (článek 4 této směrnice). Směrnice předpokládá, že pro zajištění závazků zaměstnavatelů by měl existovat „garanční fond“ – záruční instituce (Oddíl II „Ustanovení o záručních institucích“, článek 5 směrnice) tvořený příspěvky zaměstnavatelů a nezávislý na jejich kapitálu, přičemž záruku mezd by měl garantovat stát.

V oddílu IV „Obecná a závěrečná ustanovení“ článku 9 výše uvedené směrnice se jako v jiných směrnicích ES stanoví, že tato směrnice se nedotýká možnosti členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější. Provádění této směrnice za žádných okolností nesmí sloužit k odůvodnění jakéhokoli zhoršení stavu, který již existuje v každém členském státě, a obecné úrovně ochrany zaměstnanců v oblasti, na kterou se tato směrnice vztahuje.

Základní požadavky této směrnice byly v souvislosti s harmonizací našeho práva s právem ES zapracovány do samostatného zákona č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Pro názornost se pokusím uvést z mého pohledu nejdůležitější ustanovení tohoto zákona.

Ustanovení § 1 zní: „Zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.“

V ustanovení § 2 odst. 1 tohoto zákona vymezuje, že zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je

- a) právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil,
- b) územním samosprávným celkem,
- c) právnickou osobou se sídlem v zahraničí nebo fyzickou osobou s bydlištěm v zahraničí a jsou-li jeho zaměstnanci vysláni k výkonu práce do České republiky.

V ustanovení § 3 tohoto zákona se definují pojmy

- a) zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, s níž má zaměstnavatel sjednán pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a jejíž pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti trvá ke dni podání návrhu na prohlášení konkursu na jejího zaměstnavatele, nebo fyzická osoba, jejíž pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti skončily v době 6 měsíců před podáním návrhu na prohlášení konkursu,
- b) mzdovými nároky se rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o pracovní činnosti, (dále jen „mzdové nároky“), jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti,
- c) zaměstnavatel je v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy byl na něho u příslušného soudu podán návrh na prohlášení konkursu podle zvláštního právního předpisu.

V souladu s ustanovením § 4 tohoto zákona může zaměstnanec požádat o uspokojení svých mzdových nároků kterýkoliv úřad práce.

Ustanovení § 5 odst. 1 tohoto zákona stanoví, že mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím mzdovým nárokům splatným za 3 měsíce v době 6 měsíců předcházejících měsíci, ve kterém byl podán návrh na prohlášení konkursu – rozhodné období. Zaměstnanec může uplatnit mzdové nároky v období 3 let vůči jednomu a témuž zaměstnavateli pouze jednou. – článek 4 odst. 2 směrnice: „Pokud členské státy využijí možnosti podle odstavce 1 (odst. 1 „Členské státy mohou omezit povinnost záručních institucí uvedených v článku 3 uhradit pohledávky“), stanoví lhůtu, během níž musí záruční instituce uhradit nesplacené pohledávky. Tato lhůta nesmí být kratší než období pokrývající odměnu za tři poslední měsíce pracovního poměru před nebo po dni uvedeném v článku 3. Členské státy mohou zahrnout toto tříměsíční minimální období do referenčního období v délce nejméně šesti měsíců.“

Odst. 2 § 5 tohoto zákona stanoví celkovou výši mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci, včetně doplatku podle § 9 odst. 6, která nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se z rozhodné částky platné v den podání návrhu na prohlášení konkursu. – článek 4 odst. 3 směrnice: „Členské státy mohou dále stanovit horní mez pro úhrady prováděné záruční institucí. Tato horní mez však nesmí být nižší než úroveň, která je sociálně slučitelná s sociálním cílem této směrnice. Pokud členské státy využijí této možnosti, uvědomí Komisi o metodách stanovení horní meze.“

Právní úprava v České republice představuje pro zaměstnance výhodnější právní úpravu, než je přijata v některých zemích EU. To rovněž znamená, že pokud by českému zaměstnanci, který bude pracovat v zemi EU, nevyplatila zahraniční firma mzdu, má stejnou ochranu, jako je tomu podle právních předpisů v ČR.⁸²⁾

Nakonec tohoto oddílu mi nezbývá než opět konstatovat, že česká právní úprava je naprosto v souladu s výše popsanou směrnicí.

⁸²⁾ „Legislativa Evropské unie v českém pracovním právu“ – PrávníRadce.iHned.cz – iHned zpravodajství

Kapitola 7. Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. září 2006

„Hromadné propouštění – Směrnice 75/129/EHS – Článek 1 odst. 2 písm. d) – Skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí – Skončení činnosti podniku pouze v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele“

Jedná se o Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. září 2006 ve spojených věcech C-187/05 až C-190/05, jejichž předmětem byly žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podané rozhodnutími Areios Pagos (Řecko) ze dne 17. března 2005, došlými Soudnímu dvoru dne 27. dubna 2005 v řízeních C-187/05 až C-190/05 proti Goodyear Hellas ABEE.

Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkaly výkladu čl. 1 odst. 2 písm. d) směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění a byly podány v rámci sporů mezi propuštěnými zaměstnanci a jejich bývalým zaměstnavatelem ohledně legality jejich hromadného propouštění, ke kterému došlo po skončení činnosti podniku, o němž rozhodl pouze tento zaměstnavatel.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

Směrnice 75/129, která byla založena na článku 100 Smlouvy o EHS (po změně článek 100 Smlouvy o ES, nyní článek 94 ES), měla za cíl v souladu se svým prvním bodem odůvodnění „posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlídnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství.“ Ve druhém bodě odůvodnění této směrnice bylo konstatováno, že „přes rostoucí sjednocování stále přetrvávají rozdíly mezi předpisy platnými v členských státech, které se týkají způsobů a postupů hromadného propouštění, jakož i mezi opatřeními ke zmírnění následků těchto propouštění pro zaměstnance“. Z tohoto důvodu bylo v pátém bodě odůvodnění zmíněné směrnice uvedeno, že je nezbytné podporovat při udržení zvýšené úrovně ve smyslu článku 117 Smlouvy o EHS /po změně článek 117 Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES)/ sbližování předpisů platných v členských státech.

Článek 1 směrnice 75/129 stanovil její působnost následovně:

„1. Pro účely této směrnice se rozumí:

a) hromadným propouštěním propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

- buď v období 30 dnů:

1. alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

2. alespoň 10% z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,

3. alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;

- nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotýcných podnicích;

2. Tato směrnice se nevztahuje na:

- a) hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě;
- b) zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků (nebo v členských státech, které tento pojem neupravují, v odpovídajících subjektech);
- c) posádky námořních lodí;
- d) zaměstnance dotčené skončením činnosti podniku, pokud k němu došlo na základě soudního rozhodnutí.“

Směrnice 75/129 ve svém článku 2 stanovila určité povinnosti zaměstnavatele, který zamýšlí provést hromadné propouštění. Zaprvé, tento zaměstnavatel musí zahájit se zástupci zaměstnanců konzultace, které se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností jak zmírnit jeho následky. Aby zástupci zaměstnavatelů měli mimoto možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen v každém případě písemně sdělit těmto zástupcům veškeré související informace, důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání, a dobu, kdy zamýšlí uskutečnit propouštění.

Článek 3 odst. 1 této směrnice stanovil:

„Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.“

Článek 4 odst. 1 zmíněné směrnice stanovil:

„Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1.“

Článek 5 téže směrnice konečně stanovil, že tato směrnice *„se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější.“*

Směrnice 75/129 byla pozměněna směrnicí Rady 92/56/EHS ze dne 24. června 1992 poté, co byla přijata Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků na zasedání Evropské Rady, které se konalo ve Štrasburku dne 9. prosince 1989. Tato změna s sebou nese především posílení povinností zaměstnavatele v oblasti informování zástupců zaměstnanců a konzultací s nimi stanovených v článku 2 směrnice 75/129, jakož i vložení článku 5a do směrnice 75/129 povinností členských států stanovit, že zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohou využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených směrnicí 75/129.

V rámci těchto změn byl zrušen bod d) čl. 1 odst. 2 směrnice 75/129.

V tomtéž rámci byl do čl. 3 odst. 1 směrnice 75/129 po prvním pododstavci vložen následující pododstavec:

„Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.“

Směrnice 92/56 rovněž stanovila vložení do článku 4 směrnice 75/129 odstavce 4. který zní následovně:

„Členské státy nemusí postupovat podle tohoto článku v případě hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.“

Vnitrostátní právní úprava

Směrnice 75/129 byla provedena do řeckého práva zákonem č. 1387/1983.

V článku 3 tento zákon stanoví, že zaměstnanci musejí být zaměstnavatelem písemně a zcela informováni o zamýšleném hromadném propouštění a o jeho důvodech, jakož i povinnost zaměstnavatele zahájit se zástupci zaměstnanců konzultace a sdělit jim veškeré informace, aby mohli předložit konstruktivní návrhy. Stanoví také povinnost zaměstnavatele sdělit tyto informace příslušnému orgánu veřejné moci. V čl. 5 odst. 3 tento zákon mimoto obsahuje ustanovení příznivější pro zaměstnance, podle něhož pokud se strany nedohodnou, může prefekt nebo ministr práce v závislosti na situaci na trhu a na situaci dotčeného podniku buď prodloužit konzultace o dalších dvacet dnů nebo zcela či zčásti neschválit zamýšlené propouštění.

Článek 1 odst. 2 písm. d) směrnice 75/129 byl proveden do vnitrostátního práva čl. 2 odst. 2 písm. c) zákona č. 1387/1983, podle něhož:

„Ustanovení tohoto zákona se nepoužijí na zaměstnance propuštěné z důvodu skončení činnosti podniku nebo závodu na základě soudního rozhodnutí v prvním stupni.“

Změny zavedené směrnicí 92/56 byly do vnitrostátního práva provedeny zákony č. 2736/1999 a č. 2874/2000, tedy poté, co v červenci 1996 nastaly skutkové okolnosti ve věcech v původních řízeních. Lhůta k provedení zmíněných změn do vnitrostátního práva, stanovená v článku 2 směrnice 92/56, uplynula dne 24. června 1994, tj. před těmito skutkovými okolnostmi.

Spory v původních řízeních a předběžná otázka

Z předkládacích rozhodnutí vyplývá, že žalobci v původních řízeních pracovali na základě pracovních smluv na dobu neurčitou v průmyslové továrně společnosti Goodyear Hellas SA, která se nachází v průmyslové zóně Soluně. Činnost této továrny spočívala především ve výrobě pneumatik a duší pneumatik pro motorová vozidla, jakož i materiálu pro opravu a protektorování pneumatik. Uvedená továrna, která byla tvořena organizovaným celkem lidských a technologických zdrojů, představovala průmyslový závod dotčeného podniku, byla odlišná od obchodního závodu tohoto podniku se sídlem v Aténách a byla na zmíněném závodě hospodářsky nezávislá.

Dne 19. července 1996 valná hromada akcionářů mateřské společnosti Goodyear, se sídlem ve Spojených státech amerických, rozhodla o přerušení průmyslové činnosti a definitivním skončení činnosti závodu v Soluni ode dne 22. července 1996. Pracovní smlouvy zaměstnanců, kteří byli zaměstnáni v průmyslovém závodě podniku, tedy přibližně 340 osob, byly vypovězeny od téhož dne, aniž by byly dodrženy podmínky a postup hromadného propouštění stanovené v tehdy platném zákoně č. 1387/1983. Likvidace tohoto průmyslového závodu začala v říjnu 1996.

Žaloby podané propuštěnými zaměstnanci proti rozhodnutím přijatým po tomto skončení činnosti byly zamítnuty v prvním stupni, jakož i v odvolacím řízení Efeteio (Odvolací soud v Aténách). Tento soud měl v souladu s ustálenou judikaturou řeckých soudů za to, že jelikož řecké právo nestanoví, že v případě definitivního skončení činnosti podniku pouze v důsledku

rozhodnutí zaměstnavatele má být vydáno soudní rozhodnutí, nepodléhá tento zaměstnavatel povinnostem stanoveným směrnicí 75/129 a vnitrostátním zákonem, který ji provedl.

Za těchto podmínek se Areios Pagos, kterému byly podány kasační opravné prostředky, rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru ve čtyřech věcech v původních řízeních následující předběžnou otázku:

„Vzhledem k tomu, že řecké právo nestanoví, že před definitivním skončením činnosti podniku nebo závodu pouze v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele je vydáno soudní rozhodnutí, použijí se ustanovení směrnice 75/129 podle čl. 1 odst. 2 písm. d) této směrnice na hromadné propouštění způsobené definitivním skončením činnosti podniku nebo závodu, o němž rozhodl pouze zaměstnavatel, při neexistenci předcházejícího soudního rozhodnutí?“

Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 9. června 2005 byly projednávané věci spojeny pro účely písemné a ústní části řízení a rozsudku.

K předběžné otázce

Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda v případě hromadného propouštění způsobeného definitivním skončením činnosti podniku nebo závodu, o němž rozhodl pouze zaměstnavatel, je při neexistenci předcházejícího soudního rozhodnutí použitelná směrnice 75/129 či nikoliv, a konkrétněji, zda odchylka stanovená v čl. 1 odst. 2 písm. d) této směrnice může nebo nemůže odůvodnit nepoužití této směrnice.

Otázka položená Soudnímu dvoru vychází z ustálené judikatury řeckých soudů v oblasti použití směrnice 75/129 a vnitrostátního zákona provádějícího tuto směrnici.

V souladu s touto judikaturou, pokud o definitivním skončení činnosti podniku rozhodl pouze zaměstnavatel na základě ústavně zaručené hospodářské a finanční svobody, která tomuto zaměstnavateli náleží, nezávisle na existenci soudního rozhodnutí, není směrnice 75/129 použitelná. Použití této směrnice je totiž podmíněno zachováním činnosti dotčeného podniku.

Tento výklad nenachází oporu ve znění směrnice 75/129, ani v předmětu nebo cíli sledovaném touto směrnicí a ani v judikatuře Soudního dvora týkající se této směrnice.

Zprvce, znění směrnice 75/129, zejména čl. 1 odst. 1 písm. a) a čl. 1 odst. 2 písm. d) této směrnice, je jasné a neponechává žádné rozumné pochybnosti ohledně působnosti zmíněné směrnice nebo podmínkách jejího použití.

V souladu s čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 75/129 „se hromadným propouštěním rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance“. Tato definice je sama o sobě dostatečně přesná a neobsahuje žádnou nejasnost.

Soudní dvůr ozřejmil tento pojem „propouštění“, když podotkl, že tento pojem má dosah Společenství a musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje jakékoliv skončení pracovní smlouvy nechtěné zaměstnancem, a tedy bez jeho souhlasu (rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko, C-55/02, Sb. rozh. S. I-9387, body 49 a 50).

S ohledem na pravidlo stanovené v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 75/129 musí být čtyři případy nepoužití této směrnice uvedené v čl. 1 odst. 2 této směrnice považovány za taxativně stanovené. Kromě toho musejí být jakožto odchylky od uvedeného pravidla vykládány striktně.

Čtvrtá z těchto odchylek, tj. odchylka, která je stanovena v čl. 1 odst. 2 písm. d) směrnice 75/129, na niž odkazuje otázka položená předkládajícím soudem, se týká nepoužití zmíněné směrnice na propouštění způsobené skončením činnosti podniku, „pokud k němu došlo na základě soudního rozhodnutí“.

Toto ustanovení může být vykládáno pouze v tom smyslu, že nepoužití zmíněné směrnice je dovoleno výhradně v případě, že ke skončení činnosti podniku došlo na základě soudního rozhodnutí, například na základě rozsudků, které prohlašují konkurs nebo zrušení podniku. Ve všech ostatních případech, zejména pokud k definitivnímu skončení činnosti dotčeného podniku došlo pouze v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele a pokud toto skončení spočívá na posouzeních hospodářské nebo jiné povahy, povinnosti tohoto zaměstnavatele vyplývající ze směrnice 75/129 zůstávají nedotčeny. Skutečnost, že ustanovení vnitrostátního práva, na něž odkazuje předkládající soud, nestanoví, že před definitivním skončením činnosti podniku nebo závodu pouze v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele je vydáno soudní rozhodnutí, je v tomto ohledu nerelevantní.

Je třeba připomenout, že odchylné ustanovení uvedené v čl. 1 odst. 2 písm. d) směrnice 75/129 bylo zrušeno s účinností od 24. června 1994 směrnicí 92/56, která takto posílila sledovaný cíl. Proto v době rozhodné z hlediska skutečností původního sporu měl zaměstnavatel ve všech případech hromadného propouštění, ke kterému došlo po skončení činnosti podniku, a to i když na základě soudního rozhodnutí, povinnost informovat a konzultovat zaměstnance.

Zadruhé, pokud jde o cíl sledovaný směrnicí 75/129, je namístě poukázat na to, jak je uvedeno v prvním bodu odůvodnění této směrnice, že tato směrnice má za cíl posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění. Tento cíl ochrany zaměstnanců byl opětovně připomenut Soudním dvorem (rozsudek ze dne 7. prosince 1995, Rockfon, C-449/93, Recueil, s. I-4291, bod 29, a rozsudek Lauge a další, bod 19).

Soudní dvůr zdůraznil, že směrnice 75/129 nezasahuje do svobody zaměstnavatele provést nebo neprovést hromadné propouštění a že jejím jediným cílem je, aby tomuto propouštění předcházely konzultace s odbory a informování příslušného orgánu veřejné moci (rozsudek ze dne 12. února 1985, Nielsen a Son, 284/83, Recueil, s. 553, bod 10).

Je tomu tak bezpochyby v případě, kdy zaměstnavatel zamýšlí skončit činnost svého podniku pro důvody na jeho straně. Jak mimoto správně uvádí Komise Evropských společenství, směrnice 75/129 harmonizuje nikoliv podmínky definitivního skončení činnosti podniku, tj. situace, v nichž je či není soudní rozhodnutí nezbytné, ale postup, který je třeba při hromadném propouštění dodržet.

Ve světle cíle sledovaného směrnicí 75/129 Soudní dvůr podal velmi širokou definici pojmu „podnik“, uvedeného v této směrnici, aby v co největším možném rozsahu omezil případy hromadného propouštění, na které se zmíněná směrnice nevztahuje z důvodu právní kvalifikace tohoto pojmu na vnitrostátní úrovni (výše uvedený rozsudek Rockfon, body 31 a 32).

Soudní dvůr rovněž poukázal na to, že směrnice 75/129 byla přijata na základě článků 100 a 117 Smlouvy o EHS, přičemž posledně uvedené ustanovení se týká nezbytnosti, aby členské státy podporovaly zlepšování životních a pracovních podmínek pracovníků tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň.

Zatřetí je třeba zdůraznit, že výklad podaný výše a úvahy s ním související již vyplývají z judikatury Soudního dvora.

Ve svém rozsudku ze dne 28. března 1985, Komise v. Belgie (215/83, Recueil, s. 1039, body 13 až 19), Soudní dvůr právě konstatoval, že dotčený členský stát nesplnil své povinnosti z toho důvodu, že nezajistil ochranu stanovenou směrnicí 75/129 ve všech případech hromadného propouštění v důsledku uzavření podniků nikoliv na základě soudního rozhodnutí. Nejpozději ode dne vydání tohoto rozsudku by smysl odchylného ustanovení stanoveného v čl. 1 odst. 2 písm. d) směrnice 75/129 neměl vést k pochybnostem.

Odchylná ustanovení uvedená v čl. 3 odst. 1 druhém pododstavci a čl. 4 odst. 4 směrnice 75/129 vložena směrnicí 92/56 byla Soudním dvorem vysvětlena ve výše uvedeném rozsudku Lauge a další (bod 18), podle kterého k tomu, aby předmětné odchylky byly použitelné, nesmí dojít ke skončení činnosti podniku a hromadnému propouštění před vydáním soudního rozhodnutí, které obsahuje rozsudek o prohlášení konkursu.

Soudní dvůr ve výše uvedeném rozsudku Komise v. Portugalsko (bod 66 a výrok) mimoto konstatoval, že dotčený členský stát nesplnil povinnosti, které pro něj vyplývají ze směrnice 75/129, jelikož omezil pojem hromadného propouštění na propouštění z důvodů strukturální, technologické nebo konjunkturální povahy a nerozšířil tento pojem na propouštění z jakýchkoliv důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance.

Nakonec je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury povinnost členských států dosáhnout výsledku předepsaného směrnicí za účelem dosažení souladu s čl. 249 třetím pododstavcem ES je uložena všem vnitrostátním orgánům, včetně orgánů soudních. Tyto orgány, které jsou povolány k výkladu a používání vnitrostátního práva, jsou povinny tak činit v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu příslušné směrnice, aby tak dosáhly výsledku jí zamýšleného (rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. S. I-8835, bod 113 a výše uvedená judikatura).

Řecké soudy však zaujaly přístup, který vyjímá z ochrany požadované směrnicí 75/129 četné případy skončení činnosti podniků, jež mají za důsledek masivní propouštění zaměstnanců a v nichž je právě potřeba ochrany zaměstnanců významnější, a tím popřely cíl sledovaný zmíněnou směrnicí. Takový přístup, který zasahuje také do požadavku jednotného použití směrnice 75/129, může ve velkém rozsahu zbavit směrnicí jejího obsahu.

Z výše uvedeného vyplývá, že na položenou otázku je třeba odpovědět tak, že směrnice 75/129 musí být vykládána v tom smyslu, že se použije na případy hromadného propouštění v důsledku definitivního skončení činnosti podniku nebo závodu, o němž rozhodl pouze zaměstnavatel, při neexistenci předcházejícího soudního rozhodnutí, aniž by odchylka stanovená v čl. 1 odst. 2 písm. d) této směrnice mohla způsobit nepoužití zmíněné směrnice.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

Směrnice Rady 75/129 ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládána v tom smyslu, že se použije na případy hromadného propouštění v důsledku definitivního skončení činnosti podniku nebo závodu, o němž rozhodl pouze zaměstnavatel, při neexistenci předcházejícího soudního rozhodnutí, aniž by odchylka stanovená v čl. 1 odst. 2 písm. d) této směrnice mohla způsobit nepoužití zmíněné směrnice.

Výše do podrobně rozebraný rozsudek Soudního dvora jsem si do své práce vybrala především proto, že se domnívám, že tento rozsudek, nejenže řeší důležitou předběžnou otázku, ale také demonstrativně a výstižně hovoří o směrnicí Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975, o jejích hlavních cílech, vykládá jednotlivé články této směrnice, zmiňuje se o následné směrnicí Rady 92/56/EHS ze dne 24. června 1992, která zrušila sporný bod d) čl. 1 odst. 2 směrnice 75/129, a odkazuje i na příklady z ustálené judikatury Soudního dvora.

Směrnice Rady 75/129/EHS i směrnice Rady 92/56/EHS byly následně zrušeny směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění a to především vzhledem k tomu, že bylo třeba z důvodů přehlednosti a racionality přistoupení ke kodifikaci směrnice Rady 75/129/EHS ze

dne 17. února 1975 o sblížení členských států týkajících se hromadného propouštění, tak jak to uvádí první bod odůvodnění (preambule) směrnice Rady 98/59/ES. O této směrnici jsem již pojednala v kapitole č. 6 oddílu 6.1. Naše právní úprava je plně s touto směrnicí v souladu.

Závěr

Mým hlavním cílem v této práci bylo pokusit se co nejdůsledněji a nejvšestranněji pojednat o skončení pracovního poměru, tak jak je upraven v hlavě IV. části druhé i v hlavě VII. části třinácté zák. č. 262/2006., zákoník práce, který nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2007. a to mimo jiné i s poukazem na ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále také v porovnání s ustanoveními zák. č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, i se sněmovním tiskem 1153 - vládním návrhem na vydání zákoníku práce.

Ve své práci jsem pro zpestření zmínila v kapitole č. 1 také historii pracovního práva a ustanovení Obecného občanského zákoníku rakouského z r. 1904 hovořící o smlouvách úplatných v příčině služeb a prací.

Také jsem se ve své práci v kapitole č. 6 věnovala porovnání ustanovení o skončení pracovního poměru z hlediska kompatibility s právem Evropských společenství, konkrétně se směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů a se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

V kapitole č. 7 mé práce jsem pro názornost uvedla a pojednala o Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 7. září 2006 týkajícího se hromadného propouštění a směrnice 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Pokud jde o skončení pracovního poměru, tak jak jsem již uvedla v kapitole č. 2 oddílu 1.2. této práce, přejímá zák. č. 262/2006 Sb. z velké části právní úpravu zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, až na jisté změny. Domnívám se, že tyto změny odpovídají úrovni společenských a ekonomických vztahů této doby, kdy již není tolik potřeba zvýšená ochrana zaměstnanců, která popírá do určité míry možnost smluvní volnosti, kdy subjekty se nemohou vlastní vůlí odchýlit od kogentních ustanovení tohoto zákoníku. Jedná se například o ustanovení § 51 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. o výpovědní době, které nově umožňuje individuální smluvní sjednání výpovědní doby delší či ustanovení § 67 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. o odstupném, kde je přímo v zákoně zakotvena také možnost smluvního ujednání o jeho dalším navýšení. Možno namítat, že nově stanovená jednotná dvouměsíční výpovědní doba (i v případě výpovědi z tzv. organizačních důvodů, kde podle zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, platila tříměsíční výpovědní doba) je pro některé zaměstnance /zaměstnanice, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. č. 262/2006 Sb./ nevýhodná, nicméně na druhou stranu zák. č. 262/2006 Sb. ve svém ustanovení § 67 odst. 1 těmto zaměstnancům i zaměstnančím, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou z tzv. organizačních důvodů, přiznává zvýšené odstupné na nejméně trojnásobek průměrného výdělku s možností jeho dalšího navýšení.

Podle mého názoru je uzákonění jednotné výpovědní doby vhodné. Délka jednotné výpovědní doby byla stanovena na dva měsíce (je možno polemizovat, a jistě se na veřejnosti objeví i názory, zda délka výpovědní doby je dostatečná, zda neměla být výpovědní doba jednotně stanovena v délce tří měsíců či měla být stanovena naopak kratší, jednoměsíční

výpovědní doba?). Zaměstnanci, kterým bude dána zaměstnavatelem výpověď podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. č. 262/2006 Sb., budou možná s nespokojeností poukazovat na dřívější úpravu § 45 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které jim zajišťovala výpovědní dobu tříměsíční. Nicméně ustanovení § 51 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., naprosto nebrání možnosti uzavřít mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem smluvní ujednání o delší výpovědní době. V tomto ustanovení je zcela zřetelný nově uzákoněný princip „co není zakázáno, je dovoleno“, který je vyjádřen v ustanovení § 2 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. a podle něhož „práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje, nebo jestliže z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“. Já, vzhledem k této uzákoněné smluvní volnosti, s ustanovením § 51 zák. č. 262/2006 Sb. souhlasím.

Domnívám se, že změny provedené v zák. č. 262/2006 Sb., týkající se skončení pracovního poměru, jsou ve prospěch zaměstnavatele i zaměstnance, ačkoliv zákon nadále nepočítá s možností výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodů, i když to bylo zástupci strany zaměstnavatelů požadováno. Já osobně nesouhlasím s tím, aby zaměstnavatel mohl rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí bez udání důvodů, tedy souhlasím s platným zněním § 52 zák. č. 262/2006 Sb., které taxativně vypočítává výpovědní důvody zaměstnavatele a vychází z principů úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, ačkoliv jí není Česká republika vázána. Domnívám se, že „dnešní zaměstnavatel“ by výpovědi bez udání důvodů zneužíval a zaměstnanec by neměl žádnou právní jistotu trvání pracovního poměru při řádném plnění podmínek (povinností) vyplývajících pro něj z pracovní smlouvy. Nebránila bych se ovšem pro vnesení vyšší míry volnosti do oblasti skončení pracovního poměru rozšířením § 52 zák. č. 262/2006 Sb. o další možné odůvodněné taxativní důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele, např. pro naléhavé provozní požadavky, tak jak to upravuje například německé pracovní právo.

Úprava skončení pracovního poměru v německém zákonodárství, kde se objevuje snaha vnést do oblasti skončení pracovního poměru vyšší míru volnosti pro zaměstnavatele a zaměstnance, poskytuje zaměstnanci právo vybrat si v případě, že dostane výpověď z tzv. naléhavých provozních požadavků, mezi podáním žaloby, kterou by se domáhal určení, že pracovní poměr neskončil, a finančním vyrovnáním (odškodněním). Nárok na vyrovnání vzniká až po uběhnutí výpovědní doby, a to za předpokladu, že zaměstnanec nechal marně uběhnout lhůtu, během které mohl vznést žalobu na určení, že pracovní poměr neskončil. Tato lhůta je 3 týdny a běží ode dne doručení výpovědi. Výše odškodnění činí polovinu měsíčního výdělku za každý rok existence pracovního poměru.⁸³⁾

Otázkou ale zůstává, jestli by nově stanovené (uzákoněné) důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele byly ospravedlnitelné a nerozvázali zaměstnavateli ruce natolik, že by dával sice zaměstnanci výpověď podle zákonem taxativně stanoveného důvodu výpovědi (tedy v souladu se zákonem), ovšem důvody výpovědi by byly natolik „obecné či obšírné nebo by jich bylo nakonec uzákoněno tolik“, že by se pod ně dalo podřadit de facto „cokoliv“, co by zaměstnavateli vyhovovalo (nikoliv však již zaměstnanci), a ve své podstatě by ovšem zaměstnanec nakonec právní jistotu trvání pracovního poměru stejně neměl, protože za dané situace by de facto zaměstnanec dostával výpověď „jakoby bez udání důvodu“.

83) JUDr. Martin Štefko „Zrušení zaměstnavatele či jeho části-důvod k výpovědi?“ – Právo a zaměstnání č. 2/2004

V březnu roku 2006 probíhaly ve Francii v Paříži velké demonstrace mladých lidí, kteří tímto vyjadřovali svůj nesouhlas s novým ustanovením francouzského zákoníku práce, který obsahoval ustanovení, že první pracovní poměr založený pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem - absolventem školy, může tento zaměstnavatel ukončit s tímto zaměstnancem do dvou let trvání tohoto pracovního poměru výpovědí bez udání důvodu výpovědi. Francouzská vláda se domnívala, že toto ustanovení francouzského zákoníku práce bude zaměstnavatele motivovat k uzavírání nových pracovních smluv s absolventy škol a tudíž se ve Francii sníží nezaměstnanost mladých lidí. Toto ustanovení francouzského zákoníku práce se však setkalo s velkou nevolí mladých lidí, kteří také chtěli mít právní jistotu (záruku) trvání pracovního poměru, jako ostatně asi každý zaměstnanec, který řádně plní povinnosti vyplývající pro něj z uzavřené pracovní smlouvy.

Domnívám se, že výše uvedený příklad z Francie jen podporuje můj názor – nesouhlas s tím, aby byla zaměstnavateli uzákoněna možnost rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí bez udání důvodů.

Co se týče výpovědi dané zaměstnancem zaměstnavateli podle § 50 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, může zaměstnanec dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zákoník práce č. 262/2006 Sb., přesně zachoval ustanovení dřívějšího § 51 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů a já s ním mohu jen souhlasit. Souvisí to s právem na svobodnou volbu povolání, které je zakotveno v Listině základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1992, která je součástí ústavního pořádku České republiky, a to v čl. 26 odst. 1 – „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“, jak jsem již uvedla v kapitole č. 3 oddílu 3.6. této práce.

Podle mého názoru úprava skončení pracovního poměru obsažená v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vychází ze zák. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ze dne 16. prosince 1992 a Listiny základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1992, a je s nimi v souladu. Rovněž se domnívám, že tato úprava skončení pracovního poměru je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána i s právem (předpisy) Evropských společenství.

Obecně lze k zák. č. 262/2006 Sb. říci, že se přibližuje obecnému civilně právnímu základu, který je obsažen v zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, na rozdíl od samostatné koncepce zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v právním řádu, která byla při současném vývoji společnosti shledána jako nedostačující.

Pojetí zák. č. 262/2006 Sb. se snaží vycházet z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů i z mezinárodních trendů vývoje pracovního práva a pokouší se liberalizovat pracovněprávní vztahy a vymezuje jejich vztah k platnému, tzn. dosavadnímu zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, tak, aby při zachování zvláštností pracovněprávní úpravy byl zvýrazněn společný soukromoprávní charakter úpravy koncipovaný podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky).

Již judikát v kauze Minolta, který přijal 1. listopadu 1995 Ústavní soud, jasně konstatoval, že i v pracovním právu musí platit zásada, že „co není zakázáno, je dovoleno“.⁸⁴⁾

84) JUDr. Bohuslav Kahle „Nad novým zákoníkem práce“ – Právo a zaměstnání č. 4/2005

V zák. č. 262/2006Sb., zákoník práce, se dále upravují zejména tyto základní koncepční otázky:

- vymezuje se použití norem zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, na pracovněprávní vztahy,
- definuje se předmět (objekt) pracovněprávních vztahů, jímž je výkon závislé (podřízené) práce,
- je deklarován princip liberalizace rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení. kogentními normami se pak zaměstnancům garantují základní práva a pracovní podmínky, v dalších otázkách se vytváří prostor zejména pro smluvní ujednání,
- jako základní pracovněprávní vztah je upraven pracovní poměr.
- v pracovněprávních vztazích se upravuje jako dosud výkon závislé (podřízené) práce mimo pracovní poměr, a to v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) s tím, že se zrušují některé omezující podmínky,
- v pracovním poměru jako základním pracovněprávním vztahu pro výkon závislé (podřízené) práce, jakož i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, se poskytuje zaměstnanci ochrana a záruka odpovídajícího pracovního postavení,
- vymezuje se vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu tak, že zákonná úprava vymezuje (upravuje) základní otázky (standardy) a snaží se vytvořit prostor pro smluvní ujednání účastníků pracovněprávních vztahů, v rámci tohoto prostoru je pak možné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě, přičemž pracovní smlouvou, popřípadě dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je možné tuto výhodnost vzhledem k zákonné úpravě a úpravě v kolektivní smlouvě ještě rozšířit; zároveň se vymezují vztahy mezi jednotlivými právními úkony, popřípadě vnitřním předpisem.
- vymezují se zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů.
- obdobně jako v dosavadním zákoníku práce jsou respektovány zásada rovnosti a zákaz diskriminace s tím, že se předpokládá vydání zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

Obecně je třeba říci, že právní úprava skončení pracovního poměru obsažená v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, by měla mít kogentní charakter pouze tam, kde existuje veřejný zájem, přičemž si myslím, že je lépe tento veřejný zájem v zákoně či alespoň na jiném místě např. v důvodové zprávě k zákonu, definovat. Já osobně se domnívám, že tato úprava skončení pracovního poměru tomuto požadavku vyhovuje a plně ho respektuje.

Seznam použité literatury:

Jaroslav Jakubka:

Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1. 1. 2007, ANAG, Olomouc 2006

Jaroslav Jakubka, Pavel Michal, Eva Špundová, Ludmila Tomandlová:

Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10. 1. 2006, ANAG, 2006, 6. aktualizované a rozšířené vydání

František Kavka, Zdeněk Šípek, Josef Válka:

Dějiny Československa II, Státní pedagogické nakladatelství, Praha 1965

Časopisy:

JUDr. Věra Bognárová:

Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele, Právo a zaměstnání č. 7-8, 2004

JUDr. Bohuslav Kahle:

Nad novým zákoníkem práce, Právo a zaměstnání č. 4, 2005

JUDr. Bohuslav Kahle:

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku zaměstnavatelské organizace, Práce a mzda č. 2, 1993

JUDr. Věra Štangová, CSc.:

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 6, 2005

JUDr. Věra Štangová, CSc.:

Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 1, 2004

JUDr. Martin Štefka:

Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?, Právo a zaměstnání č. 2, 2004

MPSV 2002

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany

Seznam použité judikatury:

1. R 4/1986 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
2. R 43/1984 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
3. 6 Cz 35/81 Nejvyšší soud ČR
4. 6 Cdo 8/1993 Vrchní soud v Praze
5. 21 Cdo 2318/2005 Nejvyšší soud ČR
6. R 89/1967 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
7. R 90/1967 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
8. R 57/1968 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
9. R 3/1992 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
10. R 51/1975 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
11. R 39/1969 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
12. R 38/1979 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
13. R 25/1971 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
14. R 18/1974 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
15. R 31/1980 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
16. 6 Cdo 1/92 Nejvyšší soud ČR
17. V 34/1983
18. R 65/1973 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
19. 5 Cz 17/79 Nejvyšší soud ČR
20. 5 Cz 62/79 Nejvyšší soud ČR
21. 6 Cz 71/81 Nejvyšší soud ČR
22. 6 Cz 28/85 Nejvyšší soud ČR
23. R 59/1991 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
24. R 64/1973 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
25. R 67/1968 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
26. R 14/1972 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek
27. 21 Cdo 347/2004 Nejvyšší soud ČR
28. 21 Cdo 2642/2003 Nejvyšší soud ČR
29. R 51/1975 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek

Další prameny:

Euroskop.cz – Smlouva o přistoupení

Legislativa Evropské unie v českém pracovním právu, PravníRadce.iHned.cz – iHned zpravodajství

Eva Svěřinová: Hromadné propouštění v praxi úřadu práce, Pravníradce.iHned.cz. ze dne 27. 10. 2005

JUDr. Karel Zuska: Co se stane od 1. 1. 2007 s pracovníky naší společnosti, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním?, epravo.cz