

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta  
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

## **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

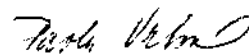
**Téma: Způsoby skončení pracovního poměru**

Vedoucí diplomové práce: Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Pavla Vrbová, Vesce 9, Týn nad Vltavou  
5. ročník  
V Praze, březen roku 2008

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

V Praze dne 24. 3. 2008



---

Pavla Vrbová

# OBSAH

1. Několik slov úvodem .....	1
2. Stručné vymezení základních pojmů .....	4
2.1. Pracovní právo .....	4
2.2. Závislá práce .....	5
2.3. Pracovněprávní vztah .....	6
2.4. Zaměstnanec .....	6
2.5. Zaměstnavatel .....	7
2.6. Pracovní smlouva .....	7
2.7. Pracovní poměr .....	9
2.7.1. Založení pracovního poměru jmenováním .....	9
2.7.2. Pracovní poměr na dobu určitou .....	10
2.7.3. Zkušební doba .....	11
2.7.4. Vedlejší pracovní poměr .....	13
3. Historický exkurz .....	14
3.1. Počátky vývoje vzniku i zániku vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ....	14
3.2. Vývoj právní úpravy skončení pracovního poměru od poloviny 19. století do doby vzniku samostatného státu .....	16
3.2.1. Obecný zákoník občanský z roku 1811 .....	17
3.2.2. Živnostenský řád z roku 1859 .....	19
3.2.3. Další vývoj pracovního zákonodárství v 19. století a na začátku 20. století ....	23
3.3. Období po vzniku samostatného státu do roku 1948 .....	24
3.4. Způsoby skončení pracovního poměru v letech 1948 až 1989 .....	25
3.4.1. Období do vydání zákoníku práce .....	25
3.4.2. Období platnosti pracovněprávního kodexu – zákoníku práce .....	25
3.5. Dopad společensko-politických změn po roce 1989 na právní úpravu způsobů skončení pracovního poměru .....	36
4. Vliv mezinárodního práva na právní úpravu skončení pracovního poměru .....	40
4.1. Vliv Organizace spojených národů .....	40
4.2. Úmluvy přijaté na půdě Rady Evropy .....	41
4.3. Dokumenty přijaté z iniciativy Mezinárodní organizace práce .....	42
5. Právo Evropských společenství v oblasti skončení pracovního poměru .....	45
6. Úprava způsobů skončení pracovního poměru v současnosti .....	51
6.1. Nový zákoník práce – rozsah změn a (ne)splnění legitimních očekávání nejen z hlediska skončení pracovního poměru .....	52
6.2. Skončení pracovního poměru právními úkony jeho účastníků .....	58
6.2.1. Dohoda .....	59
6.2.2. Výpověď .....	60
6.2.3. Okamžité zrušení pracovního poměru .....	72
6.2.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	75
6.2.5. Vliv odborových organizací na skončení pracovního poměru .....	75
6.3. Skončení pracovního poměru právní událostí .....	77
6.3.1. Smrt zaměstnance .....	77
6.3.2. Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby .....	77
6.3.3. Uplynutí doby .....	78
6.3.4. Dosažení věkové hranice .....	79
6.4. Skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím .....	79

6.4.1. Odnětí povolení k pobytu .....	79
6.4.2. Odnětí povolení k zaměstnání.....	80
6.4.3. Pravomocný rozsudek o vyhoštění .....	81
7. Skončení pracovního poměru – úvahy de lege ferenda.....	82
8. Způsoby skončení pracovního poměru v cizích státech .....	88
8.1. Evropská unie a její vybrané členské státy .....	88
8.1.1. Německo .....	91
8.1.2. Slovensko.....	92
8.1.3. Velká Británie.....	93
8.1.4. Evropské státy bývalého socialistického bloku .....	94
8.2. Japonsko.....	95
8.3. Rusko .....	97
8.4. Spojené státy americké .....	98
9. Závěrem .....	101
10. Seznam použité literatury .....	106

## 1. Několik slov úvodem

Pracovní právo představuje jedno ze stěžejních právních odvětví ovlivňujících život velké části populace, má totiž významný dopad na sociální situaci zaměstnanců a ekonomickou situaci zaměstnavatelů, jejichž zájmy jsou mnohdy protichůdné, střetává se zde tudíž pohled sociální a ekonomický. Úkolem pracovního práva je přitom najít určitou rovnováhu mezi zájmem zaměstnance na stabilním dlouhodobém, bezpečném a finančně zajímavém zaměstnání (které jej existenčně zajistí) a zájmem zaměstnavatele na flexibilitě výroby a co největších ziscích tak, aby mohlo docházet k rozvoji společnosti v klidném sociálním klimatu a při ekonomickém růstu. „Funkcí pracovního práva jako celku je upevňování nezbytného souladu v pracovních vztazích, tj. vytvoření hospodářsky funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti a rozporných zájmů účastníků těchto vztahů. V tomto smyslu pracovní právo chrání především zájmy zaměstnance jako strany z různých hledisek slabší. Z toho ale není možné vyvozovat, že by se ochranná funkce pracovního práva měla týkat pouze zaměstnanců. Pracovní právo chrání právní vztahy jako celek, tedy všechny účastníky pracovních vztahů.“<sup>1</sup>

Tato diplomová práce, zabývající se způsoby skončení pracovního poměru, se tak otázky protichůdných zájmů účastníků pracovního poměru úzce dotýká. Jistota zaměstnání, v současné době chápána nejčastěji jako ochrana zaměstnance před neodůvodněným jednostranným propuštěním ze strany zaměstnavatele, se dostává do střetu s potřebou zaměstnavatele přizpůsobovat se ekonomickým fluktuacím na trhu, která do značné míry vyžaduje přizpůsobivost jeho pracovní síly objemu zakázek. Úprava způsobů skončení pracovního poměru se tudíž stává mimořádně citlivou. Zákonodárci musí učinit rozhodnutí, zda se právní úprava má přiklonit jednoznačně na stranu jedné, či druhé zájmy, nebo zda má hledat dosažení kompromisu, který výrazně žádnou stranu nepreferuje, aniž by však bránil ekonomickému rozvoji společnosti jako celku.

Vše samozřejmě záleží na tezí, s nimiž se k vymezené problematice přistupuje. Tak z hlediska neoklasické ekonomické teorie je zaměstnání jen dalším druhem zboží. Zaměstnanci prodávají své schopnosti a pracovní sílu a zaměstnavatelé ji kupují v množství, jaké potřebují. Jakákoli překážka v hladkém fungování trhu práce se proto považuje za překážku obecného blaha. Jakákoli opatření k zajištění jistoty zaměstnání proti vůli kterékoli strany se proto podle této teorie musí eliminovat jako nežádoucí pro všechny. Celospolečenská realita však ukazuje, že práce ve skutečnosti není zbožím jako každé jiné, má totiž jednak specifickou povahu, kterou se liší od všech ostatních obchodovatelných předmětů způsobilých ke směně na trhu: nemá žádnou nezávislou hmotnou podstatu oddělenou od osoby pracovníka, a proto nemůže být prodávána stejně jako ty ostatní. Kromě toho vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem má různý objekt pro každého z nich – zaměstnavatele zajímá produkt práce a zaměstnance jeho úsilí a dostupnost. V důsledku toho se všechny průmyslové země, i ty, které

<sup>1</sup> Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2, str. 12.

mají k neoklasickému ekonomickému pohledu nejbližší, snaží zmírnit takto extrémní názor na věc. Kromě toho i historický vývoj ukazuje, nakolik je nejen pro rozvoj ekonomiky důležitý sociální směr.

S ohledem na výše uvedené se právní úprava způsobů skončení pracovního poměru stává předmětem diskuzí o míře kogentnosti (a veřejnoprávní ochraně zaměstnance spojené se zákonnými imperativy) či naopak dispozitivnosti právních norem (a smluvní volnosti účastníků pracovního poměru). „Kogentní ustanovení garantují zaměstnanci v zájmu jeho ochrany relativně pevné postavení tím, že mu zajišťují odpovídající pracovní podmínky, omezenou dobu výkonu práce a relevantní odpočinek, náhradu škody, která mu byla způsobena, a ztíženou možnost jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (což odpovídá závazkům vyplývajícím z mezinárodních dokumentů, zejména z ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce). Tato zvýšená ochrana zaměstnance v právní úpravě však na druhé straně určitým způsobem omezuje smluvní volnost.“<sup>2</sup> A, jak jsem uvedla již výše, právě pracovní právo musí nalézt onu zlatou střední cestu mezi oběma těmito přístupy.

Tato práce se věnuje způsobům skončení pracovního poměru spíše obecně, z pohledu nejvýraznějších problémů a z koncepčního hlediska, neklade si za cíl detailní popis jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru se všemi jejich náležitostmi. Nejdříve vymezuje základní pojmy související se skončením pracovního poměru, neboť takové vymezení je pro správné pochopení dalšího textu zásadní (např. v tom směru, mezi jakými subjekty může vůbec vzniknout pracovní poměr, nebo jaký pracovněprávní vztah považujeme za pracovní poměr, nebo jak jej lze platně sjednat a tedy i ukončit). Dále se věnuji historickému vývoji v oblasti způsobů skončení pracovního poměru, avšak pouze zevrubně a z hlediska významných změn v právní úpravě. Domnívám se totiž, že určitý vhled do předchozí právní úpravy usnadní pochopení právní úpravy současné, jejího smyslu i potřeby zakotvení jednotlivých institutů a zároveň citlivosti jejich změn. Protože národní právní řády v dnešním světě neexistují izolovaně, nýbrž se vyvíjejí v kontextu mezinárodního a regionálního práva, obsahuje tato práce i kapitoly o mezinárodním a evropském právu, které ovlivňuje českou právní úpravu skončení pracovního poměru. Samotná část textu věnující se způsobům skončení pracovního poměru, které v současné době platí v České republice, se rozpadá do jednotlivých kapitol podle základního členění těchto způsobů na skončení pracovního poměru právními úkony účastníků, právními událostmi a úředními rozhodnutími. V jejich rámci stručně popisují zákonnou úpravu a poté se snažím poukázat na nejvýraznější problémy s ní spojené. Stranou ponechávám problematiku neplatného rozvázání pracovního poměru a nároků, které z něho vznikají, a to jednak z důvodu již tak poměrně širokého záběru této práce a jednak proto, že toto téma by samo mohlo představovat námět pro samostatnou diplomovou práci. Pro tuto práci jsou důležité úvahy o právní úpravě způsobů skončení pracovního poměru *de lege ferenda*, které pramení jednak z podnětů obsažených v různých odborných článcích a publikacích a jednak jsou inspirovány i zahraničními právními úpravami, které poměrně stručně a výběrově (zejména z hlediska skončení pracovního poměru právními úkony jeho účastníků)

<sup>2</sup> Vysokajová, M. K návrhu nového zákoníku práce. Právní fórum, 2005, č. 8, str. 314.

zpracovává předposlední kapitola této práce. Při jejím vypracování mi kromě zahraničních publikací pomohla i databáze Termination of Employment Legislation Digest, přístupná na internetových stránkách Mezinárodní organizace práce.

V celém následujícím textu je pro označení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, používána zkratka „zákoník práce“, nevyplývá-li z textu něco jiného.

## 2. Stručné vymezení základních pojmů

Před tím, než se začnu hlouběji zabývat samotným tématem způsobů skončení pracovního poměru, je třeba vymezit alespoň základní pojmy, které dané téma provázejí a bez jejichž definování nelze vědeckou práci tohoto druhu vytvořit. Pokud se totiž zabývám skončením pracovního poměru, musí být jasné, kdy vlastně takovýto právní vztah vzniká, mezi jakými subjekty atd., tedy kdy jde skutečně o pracovní poměr.

Poněkud stranou ponechávám fakt, že k popsání skutečnosti spočívající v tom, že zaniká pracovní poměr jako právní vztah, se používají různé pojmy – zánik, skončení či rozvázání, o jejichž přesném obsahu či o rozdílech mezi nimi nepanuje v názorech odborníků úplná shoda. „Při posuzování otázek skončení pracovního poměru se setkáváme s pojmy jako jsou zánik, skončení a rozvázání pracovního poměru. Mezi těmito pojmy existují určité vzájemné vazby jako mezi obecnými a zvláštními pojmy. Zánik pracovněprávního vztahu je obecným termínem bez bližší specifikace na konkrétní druh pracovněprávního vztahu. Skončení pracovního poměru označuje zvláštní úpravu obsaženou v ustanoveních § 42 (dnes § 48 - pozn. autorky) a násl. zákoníku práce, která zahrnují jednotlivé právní skutečnosti speciálně vztahované k pracovnímu poměru a znamenající jeho zánik. Rozvázání pracovního poměru je potom termínem velmi specifickým, který označuje skupinu subjektivních právních skutečností, které činí účastníci pracovního poměru a které vedou k jeho skončení.“<sup>3</sup>

Považuji za nezbytné již v tomto okamžiku upozornit na skutečnost, že v té části této práce, která se věnuje zahraničním právním úpravám způsobů skončení pracovního poměru ve vybraných zemích, neplatí říze uvedené definice beze zbytku. Je to dáno jednak jiným přístupem právní úpravy pracovního práva k významu těchto pojmů v různých zemích nejen mimo Evropskou unii, ale i v jejím rámci, a dále také tím, že jsem pro tuto část diplomové práce čerpala zejména z cizojazyčné literatury, která ani sama základní pojmy nevymezuje. Nerí přitom cílem této práce takovýto detailní náhled do právních úprav jiných států než České republiky, nýbrž se spokojuje s koncepčním pojetím dané oblasti pracovního práva. Totéž pak platí i pro zkoumání vývoje dané problematiky v minulosti.

### 2.1. Pracovní právo

Pracovní právo je soubor právních norem, které upravují zejména tři vymezené oblasti, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti<sup>4</sup>. Tato práce se přitom dotýká zásadně jen oblasti

<sup>3</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno, DOPLNĚK Brno, 2004, str. 290.

<sup>4</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha, C. H. Beck, 2004, str. 3.



individuálního pracovního práva, které v zásadním rozsahu upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Individuální pracovní právo, zabývající se vztahy mezi jednotlivými zaměstnavateli a zaměstnanci, jejich vzájemnými právy a povinnostmi, jakožto i obsahem těchto vztahů, spadá do soukromoprávní oblasti práva, kterou určují zejména vztahy smluvní, založené na svobodné vůli subjektů, kteří do vztahu vstupují. Jeho soukromoprávní charakter určuje i skutečnost, že se individuální pracovní právo vyvinulo z práva občanského a má k němu nejbližší oproti jiným právním odvětvím. Oddělování pracovního práva od práva občanského probíhalo od 2. poloviny 19. století. To zároveň vede k tomu, že se pracovní právo proti právu občanskému neustále vymezuje a posuzuje se jejich vzájemný vztah.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, vycházel z absolutní samostatnosti a nezávislosti pracovního práva na právu občanském. Nemožnost použití obecných ustanovení občanského zákoníku ani subsidiárně pak vedla k tomu, že zákoník práce upravoval i obecné instituty platné jinak generálně v celé sféře soukromého práva, a to mnohdy značně odlišně. Proti tomuto totálnímu odtržení obou odvětví vystupovalo mnoho právních odborníků, ačkoli se obecně spíše uznává, že mezi občanskoprávním a pracovněprávním vztahem existují rozdíly. „Jde o vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jejichž předmětem je výkon práce, která se na rozdíl od činností upravených občanskoprávními normami vyznačuje organizační podřízeností. Oproti občanskoprávním vztahům není tedy zaměstnavatel a zaměstnanec ve zcela rovném postavení, a proto právní úprava kvůli ochraně zaměstnance jeho právní postavení posiluje.“<sup>5</sup> Ani to by však nemělo znamenat jejich úplné oddělení a ignorování podobných znaků, kromě toho by právní normy měly do jisté míry respektovat i společenský pokrok a odrážet skutečně vznikající právní vztahy. „Pracovní právo je sice odvětvím na pomezí práva soukromého a veřejného, nicméně úplné oddělení občanského práva a pracovního práva, provedené zmiňovanými kodifikacemi, negativně zasáhlo do našeho právního řádu, je v podmínkách tržní ekonomiky neakceptovatelné a je jednou ze základních překážek rozvoje pracovního práva po roce 1989.“<sup>6</sup>

V tomto směru měl znamenat zásadní zvrat nový zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nakolik však naplnil očekávání na něj kladená bude uvedeno dále.

## 2.2. Závislá práce

Pojem závislé práce je nově definován v samotném zákoníku práce jako „výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho

<sup>5</sup> Vysokajová, M. K návrhu nového zákoníku práce. Právní fórum, 2005, č. 8, str. 314.

<sup>6</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy 2005, č. 11, str. 382.

odpovědnost.“<sup>7</sup> Dále se zdůrazňuje existence vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákoník práce výslovně uvádí, že za závislou práci se považuje i agenturní zaměstnávání.

Začlenění definice tohoto pojmu do textu zákona mělo alespoň do určité míry eliminovat možnost obcházení striktních norem zákoníku práce uzavřením občanskoprávní smlouvy. „Vzhledem k tomu, že zákoník práce nevymezuje dostatečně charakter závislé práce, která se má výlučně řídit pracovními předpisy, dochází v praxi často k obcházení jeho ustanovení a k uzavírání právních vztahů, v nichž je konána práce, podle norem občanského nebo obchodního práva, které dává účastníkům větší smluvní volnost. Subjekt, pro něhož je práce vykonávána, je tak zbaven mnoha povinností, které by pro něj vyplývaly z kogentních pracovních předpisů.“<sup>8</sup> Vymezení pojmu závislá práce tak stanovilo hranice vztahů, na které se právní úprava obsažená v zákoníku práce vztahuje a které tedy normám zde obsaženým vždy nutně podléhají, a to zároveň i v tom smyslu, do jakých vztahů tato úprava již nezasahuje. Zákoník práce totiž zároveň zakazuje výkon závislé práce v jiném než pracovním vztahu podle zákoníku práce, popř. dle zvláštních právních předpisů.

### **2.3. Pracovní vztah**

Pracovní vztahem rozumíme vztah vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Základní pracovní vztahy tvoří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Je však zapotřebí již zde poukázat na to, že na některé pracovní vztahy se zákoník práce vztahuje jen tehdy, když na něj předpisy je upravující samy odkáží (způsob delegace může být zvolen například pro vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, pro pracovní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců a právních čekatelů), pro některé pracovní vztahy zákoník práce platí subsidiárně (tak je tomu například u pracovních vztahů mezi družstvem a jeho členy, u úředníků územních samosprávních celků a akademických pracovníků vysokých škol).

### **2.4. Zaměstnanec**

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec je jedním ze subjektů dvoustranného pracovního vztahu, je třeba si jej vymezit jako pojem.

Za zaměstnance považujeme fyzickou osobu, která v pracovním vztahu vykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele za odměnu.

Nejdůležitějším znakem tohoto pojmu je skutečnost, že zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, a to fyzická osoba, která dosáhla věku 15 let.

<sup>7</sup> § 2 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>8</sup> Vysokajová, M. K návrhu nového zákoníku práce. Právní fórum, 2005, č. 8, str. 314.

Vykonávat práci může taková osoba až tehdy, ukončila-li povinnou školní docházku. Dnem dosažení 15 let věku fyzická osoba nabývá způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnanec a stejně tak nabývá v plném rozsahu i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, tedy získává v pracovněprávních vztazích plnou subjektivní způsobilost i způsobilost k právním úkonům.

## **2.5. Zaměstnavatel**

Za zaměstnavatele považujeme jakoukoliv právnickou nebo fyzickou osobu, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Při určení právního postavení právnických osob jako zaměstnavatelů se vychází z ustanovení občanského zákoníku.

Narozdíl od zaměstnance, který nabývá v pracovněprávních vztazích plnou způsobilost subjektivní i způsobilost k právním úkonům dosažením 15. roku věku současně, u zaměstnavatele – fyzické osoby je okamžikem nabytí způsobilosti mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel narození, zatímco způsobilost k právním úkonům u zaměstnavatele – fyzické osoby vzniká až dosažením 18 let věku. U právnických osob se oba aspekty jejich způsobilosti řídí občanským zákoníkem<sup>9</sup>.

Poněkud specifickým zaměstnavatelem je stát, který v pracovněprávním vztahu vystupuje jako právnická osoba a za něhož v oblasti pracovněprávních vztahů jedná organizační složka. Organizační složky státu a jejich právní postavení jsou vymezeny v zákoně č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, v platném znění.

## **2.6. Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva je dvoustranným právním úkonem, který zakládá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu.

Pracovní smlouva musí obsahovat alespoň podstatné náležitosti, kterými jsou druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Dle znění zákoníku práce „zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně“<sup>10</sup>, avšak s nesplněním této povinnosti není spojena sankce neplatnosti tohoto právního úkonu<sup>11</sup>.

Sankce neplatnosti pro nedodržení formy zde nebyla stanovena v zájmu ochrany práv osob, které fakticky vykonávají závislou práci pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu, aniž by došlo k uzavření písemné pracovní smlouvy či dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Stejný cíl sleduje i výklad soudů při posuzování povahy a náležitostí právních úkonů, které měly směřovat ke vzniku pracovněprávního vztahu. „Pracovní smlouva vzniká na základě projevů

<sup>9</sup> § 18 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění

<sup>10</sup> § 34 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>11</sup> § 21 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli pracovník i organizace projevit, tedy za takových okolností, které nevyvolávají pochybnost o tom, že úmysl pracovníka i organizace směřoval k sjednání pracovního poměru určitého obsahu. Nejde-li o výslovné projevy vůle, lze považovat za sjednaný ten druh práce, který pracovník bez námitek začal pro organizaci s jejím vědomím vykonávat, a za sjednané místo výkonu práce ten závod, v němž začal pracovat; za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy pracovník takovou práci začal skutečně vykonávat. Ke vzniku pracovního poměru může dojít vytvořením faktického stavu (pracovník začne vykonávat práce, což organizace tím, že mu začne dávat dispoziční k jeho výkonu, připouští).<sup>12</sup> Nelze-li dovodit platné sjednání pracovní smlouvy, není přesto možné na fakticky existující vztah, naplňující znaky vztahu pracovněprávního, nazírat jako na vztah občanskoprávní, ale je třeba jej posuzovat podle předpisů pracovního práva. Tento názor vyplývá i z judikatury, která dospěla k názoru, že „tzv. faktický pracovní poměr může vzniknout pouze v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné; vypořádání tohoto dílčího faktického vztahu se řídí pracovněprávními předpisy.“<sup>13</sup>

Od pracovní smlouvy lze odstoupit z důvodů stanovených v zákoníku práce nebo z důvodů, které si účastníci smlouvy sjednali, avšak odstoupením jako jednostranným právním aktem se pracovní smlouva ruší s účinky ex tunc, tedy od počátku, čímž se odstoupení od pracovní smlouvy výrazně liší od rozvázání pracovního poměru. Odstoupit od pracovní smlouvy podle zákoníku práce lze jen tehdy, pokud zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo zaměstnanec zaměstnavatele o existenci takové překážky nevyrozuměl ani do jednoho týdne. V této souvislosti přinesl nový zákoník práce s jeho novým přístupem ke vztahu k občanskému zákoníku rozdíl oproti předchozí úpravě v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který v § 245 upravoval odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích a kromě výše uvedeného stanovil ještě možnost odstoupit od smlouvy z důvodu omylu, který musel být druhému účastníku smlouvy znám a který se týkal takové okolnosti, že by bez něho k uzavření smlouvy nedošlo, a dále časově omezil možnost odstoupení od smlouvy z důvodu neomluveného nenastoupení zaměstnance do práce jen do doby, dokud zaměstnanec do práce nenastoupil. Nový zákoník práce již takovouto úpravu nemá a nahradil ji delegací na konkrétní ustanovení občanského zákoníku o právních úkonech, která jsou taxativně vyjmenována v § 18. Tak byly díky § 48 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění<sup>14</sup>, důvody odstoupení rozšířeny na důvody pro odstoupení podle občanského zákoníku. Novým důvodem pro odstoupení od smlouvy v pracovním právu se tak stalo i uzavření smlouvy v tísní za nápadně nevýhodných podmínek. Omyl dle § 49a

<sup>12</sup> Součková, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha, C. H. Beck, 2004, str. 91. (Převzato z publikace Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních. Sevt Praha.)

<sup>13</sup> Součková, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha, C. H. Beck, 2004, str. 86. (Převzato z publikace Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sv. 25 – C 1982. C. H. Beck, Praha.)

<sup>14</sup> § 48 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění zní: „Od smlouvy může účastník odstoupit, jen jestliže je to v tomto zákoně stanoveno nebo účastníky dohodnuto.“

občanského zákoníku je nově důvodem neplatnosti smlouvy, a to za podmínky § 20 zákoníku práce.

## **2.7. Pracovní poměr**

S ohledem na téma této diplomové práce, které zní „Způsoby skončení pracovního poměru“, jeví se vymezení tohoto pojmu zvláště důležitým, a to zejména s důrazem na způsob a okamžik jeho vzniku.

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů upravených zákoníkem práce a jeho obsahem jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.

Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou či dobu neurčitou. Při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou však platí několik omezení.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a u vybraných kategorií zaměstnanců jmenováním a vzniká dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce nebo který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo u zaměstnanců, u nichž tento způsob založení pracovního poměru přichází v úvahu.

Dříve platný zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, umožňoval vznik pracovního poměru ještě volbou, a to v případech stanovených zvláštními předpisy či stanovami družstva či usnesením příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů podle zvláštního zákona. Současný zákoník práce, který tento předpis zrušil, však takový způsob vzniku pracovního poměru již neupravuje a naopak stanoví, že „jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.“<sup>15</sup>

O pracovní smlouvě jsem již pojednala výše, nyní pouze stručně uvedu základní podmínky pro založení pracovního poměru jmenováním a pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou a krátce se věnuji sjednání zkušební doby před vznikem pracovního poměru. Dále bych se ráda zmínila o dnes sice již neexistujícím, ale v minulosti užívaném institutu vedlejšího pracovního poměru, jehož úprava znamenala v oblasti skončení pracovního poměru důležitou variaci k jinak poměrně striktním podmínkám rozvázání pracovního poměru zejména ze strany zaměstnavatele.

### **2.7.1. Založení pracovního poměru jmenováním**

Oproti předchozí právní úpravě v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nový zákoník práce umožňuje vznik pracovního poměru jmenováním jen u subjektů vyjmenovaných v § 33 odst. 3 a z tohoto pravidla nepřipouští výjimky, tedy u všech ostatních nemůže pracovní poměr

---

<sup>15</sup> § 33 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

platně vzniknout jmenováním ani tehdy, když by si to například obchodní společnost sama stanovila ve firemním opatření.

Předchozí právní úprava v § 27 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. obecně stanovila okruh osob, u kterých se pracovní poměr zakládal jmenováním, tak, že šlo o vedoucí zaměstnance, jmenované do funkce podle zvláštních předpisů, a o vedoucí zaměstnance, které jmenuje do funkce statutární orgán zaměstnavatele – právnické osoby nebo zaměstnavatel – fyzická osoba sám. V odst. 5 téhož ustanovení pak bylo rozvedeno, o jaké funkce vedoucích zaměstnanců se jedná. Naproti tomu nový zákoník práce v § 33 odst. 3 dovoluje založení pracovního poměru jmenováním jen u konkrétních zaměstnanců ve veřejnoprávní sféře, a to u vedoucích organizačních složek státu, vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích organizačních jednotek státních podniků, vedoucích státních fondů (je-li v jejich čele individuální orgán), vedoucích příspěvkových organizací, vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací a ředitelů školských právnických osob, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

Přechodná ustanovení nového zákoníku práce stanoví, že pracovní poměr založený jmenováním před datem účinnosti tohoto zákona, tedy před 1.1.2007, u zaměstnanců, kteří nepatří mezi zaměstnance uvedené v § 33 odst. 3, se bude považovat za pracovní poměr založený pracovní smlouvou.

V rámci pojednání o pracovním poměru je nutné uvést, že jmenování patří sice mezi způsoby založení pracovního poměru a jeho úprava je tak zásadní pro vznik tohoto pracovněprávního vztahu, ale pro jeho skončení nemá tato skutečnost žádný speciální význam. Pracovní poměr založený jmenováním tak lze rozvázat jen jedním ze způsobů stanovených v § 48 zákoníku práce stejně jako pracovní poměr založený pracovní smlouvou.

### **2.7.2. Pracovní poměr na dobu určitou**

Úprava pracovního poměru na dobu určitou je obsažena v § 39 zákoníku práce. Jeho hlavním znakem je určení omezené doby trvání pracovního poměru v pracovní smlouvě.

Narozdíl od pracovního poměru na dobu neurčitou jsou zde stanovena omezení pro jeho sjednávání i doba, na niž může být takovýto pracovní poměr uzavřen. Mezi hlavní důvody, proč zákonodárce limituje možnost dojednávání krátkodobých pracovních poměrů, patří zájem na co nejširším uzavírání pracovních poměrů dlouhodobých a jejich jednoznačná preference díky větší jistotě zaměstnání, kterou zaměstnanci poskytují. Kromě toho při ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou jednostranným právním úkonem zaměstnavatele bez zavinění zaměstnance musí zaměstnavatel zaměstnanci ve většině případů poskytnout odstupné a zároveň institut výpovědní doby poskytuje zaměstnanci možnost začít si hledat nové pracovní místo s dostatečným předstihem tak, aby nebyly ohroženy jeho životní a sociální poměry. „Právní úprava chtěla omezit možnost zneužívání uzavírání pracovních poměrů na dobu

určitou, čímž se do značné míry umožňuje obcházení příslušných ustanovení zákoníku práce o ochraně zaměstnanců při skončení pracovního poměru.“<sup>16</sup>

Pracovní poměr na dobu určitou lze mezi týmiž účastníky sjednat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Do této doby se přitom započítává i každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v této době mezi týmiž účastníky, pokud ovšem od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou neuplynula doba minimálně 6 měsíců. Toto časové omezení však neplatí, je-li tento druh pracovního poměru sjednán z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně takového zaměstnance, dále v případech, kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv (tak je tomu například u osob pobírajících starobní důchod), a také tehdy, jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo jsou-li dány důvody spočívající ve zvláštní povaze vykonávané práce za dalších podmínek. Zákoník práce výslovně uvádí, že výše uvedená omezení se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele<sup>17</sup>.

Dojedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou bez splnění výše uvedených podmínek a zaměstnanec mu před uplynutím sjednané doby písemně oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly podmínky splněny mohou obě strany uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Nakonec je nutné poznamenat, že pracovní poměr na dobu určitou se může za zákonem daných podmínek změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou, a to tehdy, pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru v konání prací i nadále a s vědomím zaměstnavatele, který s tím byť i konkludentně souhlasí<sup>18</sup>.

### 2.7.3. Zkušební doba

Institut zkušební doby slouží oběma stranám pracovního poměru k tomu, aby mohly posoudit, zda jim daný vztah a jeho náplň či výkon za daných podmínek vyhovuje. Proto také zákoník práce v § 35 stanoví, že lze zkušební dobu sjednat pouze před vznikem pracovního poměru, nikoli až poté, co již pracovní poměr vznikl. Vzhledem k tomu, že zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl, je posledním dnem, kdy ji lze sjednat platně, den, který byl stanoven jako den nástupu do práce, popřípadě den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Nový zákoník práce totiž její sjednání již neváže jen na pracovní smlouvu, nýbrž umožňuje sjednat zkušební dobu i u pracovního poměru založeného jmenováním.

<sup>16</sup> Bognárová, V. Pracovní poměr na dobu určitou. Právo a zaměstnání, 2002, č. 5, str. 9.

<sup>17</sup> § 39 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>18</sup> § 65 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Aby se zamezilo zneužívání tohoto institutu a jeho zjevných výhod zejména při rozvazování pracovního poměru, jak o nich bude pojednáno zvláště, limituje se maximální možná doba trvání zkušební doby třemi po sobě jdoucími měsíci, přičemž sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Určité problémy ale vyvolávala dikce původního znění nového zákoníku práce stanovící, že jde o tři měsíce po sobě jdoucí „po dni vzniku pracovního poměru.“<sup>19</sup> Oproti úpravě v předchozím zákoníku práce by bylo možné toto ustanovení jazykově vykládat tak, že začátek zkušební doby nepřipadá na den vzniku pracovního poměru, ale až na den následující. Přitom patrně nebylo úmyslem legislativců takto posunout počátek běhu zkušební doby. Proto se novelizace provedená zákonem č. 362/2007 Sb. dotkla i tohoto ustanovení a stanovila, že jde o tři měsíce po sobě jdoucí „ode dne“ vzniku pracovního poměru. Nejen v této souvislosti se pak ukazuje problematickým i navázání počítání času v pracovním právu na občanský zákoník (podle § 333 zákoníku práce), který však v § 122 uvažuje o počítání lhůt, a nikoliv dob. K tomu uvádí JUDr. Petr Bukovjan: „Bylo by ovšem záhodno v této novele jasně vymezit rozdíl mezi dobou a lhůtou a vrátit se k zavedené úpravě počítání běhu zkušební doby (tj. byla-li sjednána zkušební doba 3 měsíce a pracovní poměr vznikl např. dne 1. 8., aby její začátek připadl na den vzniku pracovního poměru a konec sjednané délky na 31. 1. včetně).“<sup>20</sup> Zkušební dobu nelze platně sjednat při změně pracovního poměru.

Podmínkou platného sjednání zkušební doby je písemná forma.

Pro počítání běhu zkušební doby nelze opomenout problematiku překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu této doby, neboť doba takovýchto překážek se do zkušební doby nezapočítává, a to v jejím plném rozsahu (na rozdíl od úpravy v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, kdy se doba překážek v práci započítávala do rozsahu zkušební doby v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů). Ani s touto formulací, tedy s „nezapočítáváním“, nevyjadřovala právnícká veřejnost přílišnou spokojenost s ohledem na otázku běhu zkušební doby v době překážek v práci. „Tato změna spustila dle mého názoru zbytečnou polemiku o tom, co se se zkušební dobou vlastně v době překážky v práci (např. v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance) děje, zdali vůbec běží, a jestli je tak možné pracovní poměr zrušit. Objevily se názory, že překážkou v práci se zkušební doba staví, tedy že v ní neběží a její sjednaná délka doběhne až po skončení zmíněné překážky. To by ovšem zároveň znamenalo vyloučení institutu zrušení ve zkušební době.“<sup>21</sup> Přitom bylo zjevné, že zkušební doba běží i v době překážek v práci. Výše uvedená novela zákoníku práce reagovala i na tuto výtku a změnila znění § 35 odst. 3 tak, že „o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.“ To odpovídá účelu zkušební doby: „Je nepochybné, že smysl (účel) sjednání zkušební doby může být naplněn, jen jestliže účastníci získají (mohou získat) poznatky potřebné k rozhodnutí, zda budou chtít v pracovním poměru dále pokračovat nebo zda ho ukončí; potřebné poznatky mohou získat jen tehdy, jestliže zaměstnanec bude po

<sup>19</sup> § 35 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>20</sup> Bukovjan, P. Zkušební doba. *Práce a mzda*, 2007, č. 8, str. 34.

<sup>21</sup> Bukovjan, P. Zkušební doba. *Práce a mzda*, 2007, č. 8, str. 34.



sjednanou zkušební dobu skutečně konat práci. Jestliže zaměstnanci brání ve výkonu práce překážky, je odůvodněn požadavek, aby došlo k prodloužení zkušební doby.“<sup>22</sup>

#### 2.7.4. Vedlejší pracovní poměr

Dnes již neplatná úprava pracovněprávních vztahů v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, obsahovala ustanovení zavádějící institut vedlejšího pracovního poměru. Smyslem tohoto zvláštního druhu pracovního poměru upraveného v § 70 a násl. uvedeného zákona bylo hlavně oslabení jinak poměrně silné ochranné funkce pracovního práva ve sféře skončení pracovního poměru a tedy větší rozvolnění regulace směrem ke svobodné vůli smluvních stran.

Vedlejší pracovní poměr jako pracovní poměr, v němž pracovní doba mohla být pouze nižší než stanovená týdenní pracovní doba<sup>23</sup>, mohl vzniknout pouze vedle pracovního poměru s plnou stanovenou týdenní pracovní dobou, tzv. hlavního, a existoval souběžně s ním. Skončení hlavního pracovního poměru, aniž by bez časové prodlevy vznikl hlavní pracovní poměr jiný, znamenalo, že původně vedlejší pracovní poměr ztratil tento zvláštní status a nadále byl chráněn stejně, jako by se jednalo o běžný pracovní poměr. Označení hlavní a vedlejší pracovní poměr se však užívalo jen při současné existenci alespoň dvou pracovních poměrů, z nichž jeden byl na stanovenou týdenní pracovní dobu, v souladu s § 69 daného zákona se posuzoval každý ze souběžných pracovních poměrů samostatně.

Protože vedlejší pracovní poměr měl pro zaměstnance znamenat jen určitou přivýdělečnou činnost, zatímco hlavním zdrojem jeho obživy byl podle teorie hlavní pracovní poměr, nejevilo se tolik potřebné jej tak striktně chránit před ukončením z vůle jedné ze stran, neboť dle předpokladů jeho stabilita měla menší význam jak pro sociální postavení zaměstnance, tak i pro ekonomické zájmy zaměstnavatele. Zdálo se tedy být výhodné pro obě strany pracovního poměru učinit jeho úpravu liberálnější. O specifikách skončení vedlejšího pracovního poměru bude krátce pojednáno v kapitole 6.1.

Již za účinnosti starého zákoníku práce se objevovaly návrhy na zrušení ustanovení o vedlejších pracovních poměrech, často s odvoláními na některé směrnice Rady ES, návrh z roku 2003 ještě legislativním procesem neprošel, avšak při přijetí nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., nedošlo k začlenění tohoto institutu do textu zákona. Nadále již tedy nelze rozlišovat pracovní poměry na hlavní a vedlejší dle trvání pracovní doby a pro všechny byť i souběžné pracovní poměry platí stejně přísná pravidla pro jejich skončení.

<sup>22</sup> Zrůtký, J. Zkušební doba. Právní rádce, 2007, č. 8, str. 35.

<sup>23</sup> § 83a zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

### 3. Historický exkurz

Při zkoumání snad jakékoli problematiky obecně platí, že nelze opomenout historický vývoj této problematiky samotné nebo jiné jí příbuzné, která se jí dotýká a ovlivňuje ji. Náhled do minulosti může mít značný vliv na naše chápání současnosti jak z hlediska vývoje jednotlivých institutů, tak i z hlediska dospění k určitým myšlenkám, principům a imperativům a jejich osvojení a zapojení do platné právní úpravy.

Proto bych se i v této práci ráda ohlédla za počátky vývoje, který postupně dospěl v ovlivnění smýšlení o způsobech a oprávněnosti skončení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, za právní úpravou již překonanou i za právní úpravou, která v té či oné podobě přetrvala a je stále patrná i v dnes platném zákoně.

#### **3.1. Počátky vývoje vzniku i zániku vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**

Vznik pracovního zákonodárství podmínily rozvoj ekonomických a pracovních vztahů a potřeba tyto vztahy regulovat právem spolu s postupným utvářením moderních právních systémů. Přestože vznik moderního pracovního práva datujeme do 2. poloviny 19. století a spojujeme jej s nástupem kapitalismu, nelze přehlížet, že prapočátky úpravy pracovněprávních vztahů sahají mnohem dále do minulosti.

Už starověké římské právo znalo smluvní institut *locatio conductio operarum*, tedy námezdní či pracovní smlouvu. Pracovní smlouva v této formě se vyvinula ze smluv o pronájmu otroků. Tato smlouva se mohla týkat zásadně jen hrubých manuálních prací, naopak jejím předmětem nemohly být práce vyššího druhu jako například pedagogická činnost či výkony lékaře. Na jejím základě námezdní pracovník, tedy *locator*, poskytoval *conductorovi* zásadně osobně svou pracovní sílu ve formě služeb či prací po sjednanou dobu a za sjednanou odměnu. Pracovník odpovídal za nedbalost, jíž by se dopustil, a naopak *conductor* měl povinnost mu zaplatit sjednanou mzdu i tehdy, nemohl-li jeho pracovní sílu užít pro překážky na své straně. Již v této době se také pracovní smlouva vymezovala od smlouvy o dílo, zvané *locatio conductio operis*, jejímž předmětem byl výsledek užití cizí pracovní síly. Mezi její hlavní odlišnosti od pracovní smlouvy pak patřily rovnost stran smlouvy o dílo a nikoliv nutně osobní výkon zhotovitele.

Prapočátky vývoje pracovního práva můžeme nalézt již v dobách feudální společnosti zejména ve třech rovinách, kdy se za určující považovaly vlastnické vztahy k půdě, nerostné bohatství a rozvoj měst.

Lenní zřízení bylo založeno na propůjčování půdy a souvisejícího majetku vlastníkem vrchním vlastníku užitkovému, který se mu za to zavázal řadou povinností, od vojenských až po finanční. Vlastník půdy coby pán a vrchnost nad poddanými, kteří na dané půdě pracovali, měl nad nimi rozsáhlé a takřka neomezené pravomoci a vymáhal na nich plnění feudální renty, nejdříve

naturální, později peněžní a nakonec formou roboty. V počátcích období feudálního absolutismu (léta 1620 - 1848) došlo k nastolení druhého nevolnictví, připoutání k půdě a výraznému upřednostňování roboty nad peněžní rentou. Nepřiměřené požadavky na poddané a jejich útisk vedly k řadě vzpour, selské povstání v roce 1680 vyvolalo potřebu právně a jednotně upravit vztahy mezi vrchností a jejími poddanými alespoň v nejcitlivějších oblastech. První robotní patenty zejména stanovily maximální míru robotní povinnosti (na 3 dny v týdnu kromě sezonních prací) a zákaz bouření se. Další robotní patenty v 18. století postupně upravovaly délku pracovní doby, postup při stížnostech na vlastní vrchnost a tereziánský robotní patent z roku 1775 rozdělil poddané do 11 tříd pro účely daňové a stanovení míry robotních povinností dle jednotlivých tříd. Reformní snahy Josefa II. pak v této oblasti vyústily v přijetí patentu o zrušení nevolnictví v roce 1781, který zrušil administrativní připoutání poddaných k půdě a umožnil jejich odchod do měst i bez souhlasu vrchnosti, ačkoli robota jako taková zůstala zachována. Důsledky tohoto patentu se projeví ve značném růstu průmyslové výroby díky přílivu nové pracovní síly, neboť původní manufaktura se rozvíjela na základě nevolnické práce na feudálních velkostatkách. Od této doby mohli pracovníci v pracovním vztahu vystupovat jako svobodní lidé, nikoli jako poddaní.

Ve druhé rovině nelze přehlédnout, že rozvoj státu jako takového se ve feudálním období vývoje společnosti pojil zejména s využíváním nerostného bohatství, hlavně zlata a stříbra, nejvíce to bylo patrné ve 13. a 14. století. Logicky tedy docházelo k prvním úpravám problematiky pracovního práva právě v této oblasti. Za nejznámější kodex horního práva považujeme zákoník *Ius regale montanorum* (nebo také *Constitutiones iuris metallici*) krále Václava II. z let 1300 - 1305, který jakožto dílo italského právníka Gozziuse z Orvieto čerpal nejen ze staršího domácího horního práva, ale i práva římského a kanonického. *Ius regale montanorum* vycházel z nových ekonomických vztahů, které se vytvářely při důlním podnikání, kde pracující (horníci) vystupovali jako námezdní dělníci, prodávající svou pracovní sílu podnikateli. Obsahoval hlavně předpisy o bezpečnosti práce v dolech, o pracovních podmínkách, o délce pracovní doby a výplatě mezd a podobně, dále i první předpisy protidělnické povahy (např. zákaz organizace dělníků, pravidla o přijímání kovářů do práce atd.).

Používání pracovních smluv se však ještě v dobách stavovství (období let 1434 - 1620) omezovalo prakticky jen na města. Pracovní smlouvy se zde objevovaly ve formě smlouvy tovaryšské, čelední a učednické. Čelední smlouvy se už ve středověku uzavíraly jako pracovní smlouvy mezi vrchností a čeledí v poddanském poměru na dobu určitou - 1 rok, uzavření smlouvy se často potvrzovalo poskytnutím závdavku a odměna za práci byla vyplácena většinou až po skončení sjednaného období (v průběhu jeho trvání pracovali pracovníci většinou jen za stravu, oděv a ubytování). Ve městech působila početná skupina námezdních pracovníků přicházejících z venkovského okolí a feudálních panství, kterým se říkalo čeleď vandrovní či přístavná a jejich právní poměry i v souvislosti s obsahem pracovní smlouvy byly od 16. století rámcově upravovány sněmovními čeledními řády, které vyhlášovaly v písemné formě zemské sněmy. Tito pracovníci mohli uzavřít příslušnou pracovní smlouvu jen se souhlasem své

vrchnosti, které patřili. Souhlas vrchnosti s tím, aby její poddaný pracoval pro jiného a ve městě, se nazýval fedrovní list. Čeledín, který odmítl nastoupit službu, k níž se zavázal, mohl být trestán vězením nebo ztrátou mzdy. Čelední smlouvy měly svůj význam ještě v 18. století. Úprava pracovních poměrů v rámci jednotlivých řemesel patřila do sféry cechů, jež ji začleňovaly do svých cechovních řádů, kde upravovaly mimo jiné i tovaryšské a učednické smlouvy. Po úpadku způsobeném třicetiletou válkou (probíhající v Evropě v letech 1618 - 1648) se potřeba posílit hospodářství a rozvoj manufaktury střetávala vedle nedostatku volné pracovní síly vázané v nevolnickém systému na feudální velkostatky i s odporem zastaralé cechovní soustavy, došlo tedy mj. k vydání generální cechovního patentu, který omezil privilegia cechů a zavedl jejich kontrolu panovníkem.

Důležitý zvrat ve společenském i právním vývoji přichází v 18. století, kdy se ke slovu dostala přirozenoprávní koncepce prosazovaná panovníky osvíceného absolutismu, která výrazně hájila práva měšťanstva, v tomto období se právo postupně stalo metodou řízení společnosti a státu a díky víře v jeho všemohoucnost zasahovalo do všech oblastí života společnosti. Zatímco pracovní poměry nevolníků na feudálních panstvích byly v období feudálního absolutismu upraveny alespoň rámcově robotními patenty, pracovní poměry v manufakturách a nově zakládaných továrnách zůstaly prakticky ponechány na vůli podnikatelů. Na přelomu 18. a 19. století pak začal stát upravovat i jejich pracovní poměry.

Přelomovým právním předpisem této doby se stal obecný občanský zákoník z roku 1811, vydaný pod č. 946/1811 Sb. z. s. Ten platil pro všechny obyvatele státu bez ohledu na jejich postavení (na rozdíl od předchozích Práv městských Království českého z roku 1579, která platila nejdříve jen pro města a od 18. století se jejich platnost rozšířila i na poddané) a výslovně odmítal otroctví a nevolnictví. Z hlediska právního vývoje v oblasti českého práva občanského a pracovního patřil tento předpis mezi stěžejní, neboť v České republice byl odstraněn až reformami v roce 1950, a to kromě ustanovení o námezdní smlouvě, která zůstala v platnosti i nadále. Všeobecný občanský zákoník principiálně vycházel z rovnosti obou smluvních stran a smluvní volnosti, tato zásada tedy platila i v pracovněprávních vztazích, čímž zbavil stát povinnosti do těchto vztahů zasahovat. V pracovněprávních vztazích se však nikdy nejednalo o úplnou rovnost faktickou, zaměstnancova jednání a rozhodnutí vždy vede ekonomická nezbytnost výdělku a má tedy menší možnosti výběru a stanovení podmínek. Kromě právní regulace pracovních podmínek v některých oblastech výroby jinak ale koncepce smluvní volnosti platila i pro pracovní poměr v souladu s jejím zakotvením v obecném občanském zákoníku v § 1151 - 1163 o smlouvě námezdní.

### **3.2. Vývoj právní úpravy skončení pracovního poměru od poloviny 19. století do doby vzniku samostatného státu**

Od 2. poloviny 19. století společenské myšlení vycházelo z koncepce všeobecnosti a výlučnosti práva a rovnosti před zákonem a soudem. V této době také zanikla právně zakotvená feudální společenská hierarchie.

Rozvoj moderní ekonomiky a nárůst průmyslové činnosti si vyžádal nahrazení starých norem o čeledních a služebných poměrech, nově se také partnerem zaměstnavatele stalo průmyslové dělnictvo. Z těchto důvodů se ustanovení obecného občanského zákoníku o smluvní volnosti námezdní smlouvy ukázala pro živnostenské podnikání nedostatečnými. Pro pracovníky v oblasti hornictví platil od roku 1854 nový právní předpis, a to obecný horní zákon - císařský patent č. 146/1854 ř. z.

Vývoj nově vznikajícího pracovního práva se spojoval se zaměstnáváním velkého počtu námezdních pracovníků v podmínkách formální právní rovnosti a faktické ekonomické nerovnosti stran. V této nové společenské situaci zaměstnanec nebyl schopen sám sjednat odpovídající pracovní podmínky a k dosažení sociálního smíru se ukázala nezbytná intervence práva (a státu) do pracovních vztahů ve veřejném zájmu proti sociálně nebezpečnému vývoji individuálních pracovních vztahů.

### **3.2.1. Obecný zákoník občanský z roku 1811**

Rakouský císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., obecný občanský zákoník, představoval první modernější úpravu pracovních vztahů na našem území. Plně respektoval v době svého vzniku zásadní směry právní a společenské teorie, tedy zejména přirozenoprávní koncepci lidské existence a společenského statusu a zároveň liberalistický přístup k regulaci společenského života. Obsahoval tedy zejména dispozitivní ustanovení a ponechával smluvním stranám volnost ohledně jejich ujednání. I na tomto místě můžeme připomenout, že i v 19. století stále existovaly čelední řády upravující práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Zásadní význam tohoto předpisu pro oblast pracovních vztahů spočíval v úpravě námezdní smlouvy, která v jeho původním znění zahrnovala smlouvu služební, jako závázání se ke službě, a smlouvu o dílo, týkající se zhotovení díla, v obou případech šlo o ujednání úplatné.

Zásadní zásah do uvedené úpravy znamenala třetí novela všeobecného občanského zákoníku z roku 1916, která rozštěpila námezdní smlouvu na dva smluvní typy - smlouvu služební a smlouvu o dílo a také vnesla do právní úpravy více kogentnosti v zájmu větší ochrany zaměstnance. Služební smlouva vznikla tak, že se pracovník zavázal, že bude pro jiného po určitou dobu vykonávat služby. Nedošlo-li k dohodě o úplatě ani nebyla smluvna bezplatnost, mělo se za to, že úplata byla smluvna jako přiměřená. Nedohodly-li se strany jinak, zaměstnanec měl povinnost konat služby osobně a nárok na službu byl nepřenositelný. Pokud nebyl sjednán způsob a rozsah služeb, zákon dispozitivně stanovil povinnost konat služby přiměřené okolnostem. Hlavní změna provedená novelou v samotné úpravě služební smlouvy spočívala v umožnění vyměření platu podle měsíců nebo kratších období a pak musel být plat placen na konci každého takového období. Jinak mohl být plat vyměřen i podle hodin, kusu nebo jednotlivých výkonů, v každém případě se ale již vydělaný plat stal splatným skončením služebního poměru. Nová úprava umožnila i sjednání služebního poměru na zkušební dobu nebo na dobu přechodné potřeby. Smlouva služební se

vymezovala proti smlouvě o dílo, která spočívala v převzetí závazku zhotovit dílo za plat.

Následující pojednání o způsobech skončení služebního poměru podle obecného občanského zákoníku vychází z jeho novelizovaného znění. Problematiku služební smlouvy upravovala hlava dvacátá šestá nazvaná O smlouvách o služební výkon, Smlouva služební a o dílo v §§ 1151 a násl., úprava skončení služebního poměru byla obsažena v ustanovení §§ 1158 a násl.

Mezi způsoby skončení služebního poměru patřily právní události - uplynutí doby, na niž byl poměr sjednán, a právní úkony - rozvázání služebního poměru smlouveného na zkoušku nebo na dobu přechodné potřeby, výpověď a předčasné zrušení. Kromě toho, protože se jednalo o smlouvu a obecný občanský zákoník vycházel ze zásady smluvní volnosti, přicházela v úvahu i oboustranná dohoda o skončení služebního poměru.

Služební poměr smlouvený na zkoušku nebo na dobu přechodné potřeby mohla každá ze stran rozvázat v prvním měsíci jeho trvání kdykoliv i bez důvodu.

Dále se rozlišovalo mezi služebním poměrem sjednaným na dobu života osoby nebo na dobu delší pěti let, který mohl zaměstnanec rozvázat po uplynutí pěti let při dodržení šestiměsíční výpovědní lhůty, a služebním poměrem sjednaným na dobu neurčenou (nebo služebním poměrem, v němž se pokračovalo bez určení doby), který mohla některá ze stran zrušit výpovědí s odlišnými podmínkami. Pro takovouto výpověď platily různé podmínky podle toho, jak byl vyměřen plat, jaký byl charakter předmětných služeb a jak dlouho služební poměr trval. V případě služebního poměru, jehož předmětem nebyly tzv. vyšší služby a plat se vyměřoval podle hodin nebo dnů, podle kusů nebo jednotlivých úkonů, se připouštěla výpověď kdykoliv pro nejbližší den. Ze služebního poměru jako hlavního působiště výdělečné činnosti zaměstnaného, který již trval alespoň tři měsíce, nebo v němž se plat vyměřoval podle týdnů, mohla být výpověď podána nejpozději prvního pracovního dne v týdnu pro konec kalendářního týdne. Určité omezení pak platilo při sjednání mzdy podle kusu nebo podle jednotlivých výkonů, kdy se výpověď nemohla stát účinnou před skončením výkonů, s jejichž plněním bylo započato v době výpovědi. Delší výpovědní lhůta, a to ze zákona alespoň čtyřtýdenní, musela být dodržena při výpovědi ze služebního poměru, který se týkal vyšších služeb a který představoval hlavní působiště výdělečné činnosti zaměstnaného a trval již tři měsíce, přitom se zde nehledělo na způsob stanovení platu. Ve všech ostatních případech se rozvázání služebního poměru podmiňovalo dodržením obecné, alespoň čtrnáctidenní výpovědní lhůty. Ujednání mezi stranami nesmělo odporovat zásadě, že výpovědní lhůta musela platit vždy pro obě strany stejná a při ujednání nestejných lhůt platila pro obě strany lhůta delší. Výpověď nemusela být podána písemně a nemusela ani obsahovat důvod, který k ní vedl, neboť obě strany pracovního poměru jej mohly rozvázat výpovědí i bez důvodu.

Obecný občanský zákoník neopomněl upravit ani situaci zaměstnanců pracujících v zaměstnavatelově domácnosti a dalších, kterým služební poměr bránil, aby si mohli vyhledat nové místo, a ukládal zaměstnavateli povinnost, aby jim za tím účelem na jejich žádost po výpovědi poskytl přiměřený volný čas bez snížení platu.

Předčasné zrušení připadalo v úvahu pouze u služebního poměru sjednaného na dobu určitou před uplynutím této doby, a to kteroukoli stranou, nebžela zde žádná výpovědní lhůta, avšak ten, kdo chtěl služební poměr předčasně zrušit, musel k tomu mít důležité důvody. Co se však považovalo za důležité důvody, zákoník nestanovil. Při nenaplnění důležitého důvodu pro předčasné zrušení služebního poměru (slovy zákoníku také pro předčasné vystoupení ze služebního poměru) ze strany zaměstnance ovšem nastupovaly právní následky, které spočívaly v nároku zaměstnavatele žádat jeho opětovné nastoupení do služby vedle náhrady škody nebo nároku na náhradu škody pro porušení smlouvy. Stejně tak byl-li zaměstnanec předčasně propuštěn pro nějaké své zavinění, měl povinnost uhradit zaměstnavateli náhradu škody z nesplnění smlouvy. Na druhé straně propustil-li zaměstnavatel zaměstnaného předčasně bez důležitého důvodu nebo zavinil-li předčasné vystoupení zaměstnaného ze služebního poměru, měl zaměstnanec vedle nároku na náhradu škody i nárok na plat za dobu, která by uplynula až do skončení služebního poměru uplynutím smluvní doby nebo řádnou výpovědí, na jeho nárok se ale započítalo to, co zaměstnanec ušetřil nevykonáváním služeb nebo čeho nabyl jiným zaměstnáním, nebo úmyslně zameškaný výdělek. Tyto nároky museli poškození uplatnit u soudu v prekluzivní lhůtě šesti měsíců ode dne, kdy mohly být poprvé uplatněny.

Pouze některá zaměstnanecká práva, daná mu ustanoveními obecného občanského zákoníku, byla kogentní a pracovní smlouva je nemohla ani zrušit ani omezit. Jednalo se o práva plynoucí z ustanovení § 1154 odst. 3, § 1154b, § 1155, §§ 1156 - 1159b, § 1160, § 1162 - 1163. Z toho ovšem vyplývá, že výše uvedené výpovědní lhůty mohla smlouva mezi stranami pouze prodloužit, nikoliv zkrátit.

### 3.2.2. Živnostenský řád z roku 1859

Živnostenský řád daný císařským patentem č. 227/1859 ř. z. ze dne 20.12.1859, jímž se vydává a od 1. května 1860 počínajíc v působnost uvádí řád živnostenský pro celý rozsah říše (kromě správního obvodu benátského a Vojenské hranice), upravoval pracovní vztahy ve své hlavě VI. nazvané O živnostenském pomocnictvu. Vycházel z požadavků buržoazního liberalismu, který odmítal zásahy státu do poměrů ve výrobě a ty nechával v zákonných mezích na dohodě mezi zaměstnavatelem - slovy zákona také samostatným živnostníkem či majitelem živnosti - a zaměstnancem - pomocným pracovníkem či dělníkem - tuto zásadu deklaroval hned v úvodu hlavy VI. v § 72 odst. 1. V tomtéž ustanovení zároveň stanoví postup pro určení relevantního právního předpisu pro daný vztah, a to tak, že nedejde-li k ujednání mezi stranami, řídí se právní vztah zvláštními předpisy pro něj vydanými a při jejich absenci obecným občanským zákoníkem. Významné změny směrem k posílení kogentnosti některých norem a větší ochraně pracovníka přinesly novely v letech 1883 až 1885. Živnostenský řád a jeho koncepce smluvní svobody se ale nevztahovaly na některé námezdní pracovníky, dělníky a zřízence, pro které stále platila ustanovení na úrovni cechovních předpisů, která je zavazovala k věrnosti, poslušnosti a účtě k zaměstnavateli. Seznam povolání, na něž se živnostenský řád nevztahoval, byl obsažen v úvodním zákoně k živnostenskému řádu. Kromě toho §

73 definoval pojem pomocný pracovník jako „všecky osoby pracovní, které při živnostenských podnikcích jsou v pravidelném zaměstnání, bez rozdílu věku a pohlaví, a to: a) pomocníci (obchodní pomocníci, tovaryši, sklepníci, kočí při živnostech dopravních a pod.); b) tovární dělníci; c) učedníci; d) ony osoby pracovní, jichž užívá se k podřízeným službám pomocným při živnosti [avšak které nepatří mezi osoby označené v odstavci V. pod lit. d) úvodního zákona k živnostenskému řádu<sup>24</sup>]. K pomocným pracovníkům náležejí také pracovní osoby, které jsou pravidelně zaměstnány při takových podnikcích živnostenských, jež fyzické nebo právnické osoby v článku V. úvodního zákona k živnostenskému řádu<sup>25</sup> uvedené provozují vedle svých zaměstnání nebo podniků živnostenskému řádu nepodrobených. Osoby, které pro vyšší výkony služebné obyčejně s ročním nebo měsíčním služným jsou ustanoveny, jako: dílovedoucí, mechanikové, faktoři, účetní, pokladníci, výpravčí, kreslič, chemikové a pod., nepatří mezi pomocné pracovníky.“

Povinnosti zaměstnavatele - majitele živnosti vůči pomocným pracovníkům se omezily v podstatě na jedinou povinnost, a to platit jim mzdu, jinak nebyl z hlediska jednostranného skončení pracovního vztahu výpověď vůbec omezen a mohl je kdykoli propustit. Na druhé straně pokud by dělník bez zákonného důvodu předčasně ukončil pracovní poměr, mohl být nejen potrestán pokutou či vězením až na 3 měsíce, ale i donucen policejními složkami k návratu do práce. Za porušení pracovní smlouvy se považovala i stávka, i když stávky přestaly být s uzákoněním koaličního práva v roce 1870 zakázané.

Z úpravy obsažené v živnostenském řádu vyplývá, že pracovní poměr mohl skončit právní událostí - uplynutím doby, na kterou byl výslovně či mlčky sjednán, či dokončením práce, pro jejíž vykonání byl dojednán, smrtí pracovníka či

<sup>24</sup> Odstavec V. písm. d) úvodního zákona k živnostenskému řádu danému císařským patentem č. 227/1859 ř. z. ze dne 20.12.1859, jímž se vydává a od 1. května 1860 počínajíc v působnost uvádí řád živnostenský pro celý rozsah říše (kromě správního obvodu benátského a Vojenské hranice), zní: „námezdní práce nejnižšího druhu (nádenická práce atd.)“

<sup>25</sup> Odstavec V. úvodního zákona k živnostenskému řádu danému císařským patentem č. 227/1859 ř. z. ze dne 20.12.1859, jímž se vydává a od 1. května 1860 počínajíc v působnost uvádí řád živnostenský pro celý rozsah říše (kromě správního obvodu benátského a Vojenské hranice), zní: „K zaměstnáním a podnikům dále uvedeným přítomný zákon se nevztahuje; s nimi se bude nakládati podle platných pro ně předpisů: a) zemědělská a lesní produkce a její vedlejší živnosti, pokud se tyto vedlejší živnosti co do hlavní věci zabývají zpracováním vlastních výrobků; pak výcep vlastního výrobku dovolený v některých částech země staršími ústavami majitelům vinic a ovocných sadů; b) hornictví a báňská zařízení vázaná podle horního zákona na koncesi báňského úřadu; c) činnost literární, vlastní nakladatelské právo autorů a provozování krásných umění; d) námezdní práce nejnižšího druhu (nádenická práce atd.); e) výdělková odvětví spadající do kategorie domáckého vedlejšího zaměstnání a provozovaného obyčejnými členy vlastní domácnosti; f) obchody advokátů, notářů a obchodních dohodců (sensálů pro zboží a sensálů lodních, bursovních agentů), inženýrů a jiných osob, které jsou úřadem zvláště zřízeny pro určité obchody a zavázány slibem; potom všeliké podniky soukromého prostředkování v jiných než obchodních věcech; g) provozování lékařství (lékaři, ranhojiči, zubní, oční lékaři, pomocníci při porodu a babičky atd.) podniky všelikých zdravotních ústavů na léčení pitím; lékárnictví, zvěrolékařství včetně kleštění dobytka; h) výdělková odvětví soukromého vyučování a vychování a ústavy k tomu se vztahující; i) živnostenské práce veřejných ústavů lidumilných, vyučovacích, trestních nebo polepšovacích; k) podniky úvěrních ústavů, bank, zastaváren, pojišťoven, ústavů zaopatřovacích, důchodových, spořitelen atd.; m) námořským zákonům podrobené provozování plavby na moři a mořské rybářství; n) podniky stálých přívozů na řekách, jezerech, průplavech atd., potom úpravy pro plavení dříví; o) podniky pro veřejné zábavy a všeliká představení; p) podniky periodických tiskopisů a jejich prodej; g) obchod podomní a jiné výhradně obchůzkami konané práce živnostenské.“



zánikem živnosti, nebo právním úkonem - výpovědí, okamžitým propuštěním pomocného pracovníka, okamžitým skončením pracovního poměru ze strany pomocného pracovníka.

Výpověď jako způsob skončení pracovního poměru pomocného pracovníka neupravoval živnostenský řád, nýbrž její úprava vycházela z obecného občanského zákoníka (císařského patentu č. 946/1811 Sb. z. s. ve znění pozdějších předpisů), s výjimkou týkající se výpovědní lhůty a výpovědi v učebném poměru. Rovněž v souladu se zásadou smluvní volnosti i délka výpovědní doby závisela jen na ujednání obou stran, a pouze chyběla-li tato úmluva, řídila se dispozitivním ustanovením § 77 živnostenského řádu, které stanovilo délku výpovědní doby na 14 dní. Výjimkou byli pomocní pracovníci placení dle kusu nebo „pracující v akordu“, kteří mohli z pracovního poměru odejít až po řádném skončení práce.

Podle § 82 daného právního předpisu zaměstnavatel mohl pracovníka okamžitě propustit ze zákonem daných důvodů, a to a) pokud pracovník při uzavírání pracovní smlouvy oklamal majitele živnosti tím, že mu předložil falešné nebo zfalšované pracovní knížky nebo vysvědčení, nebo jej uvedl v omyl o jeho jiném dosavadním pracovním poměru, jímž byl současně vázán; b) dále pokud byl shledán neschopným k ujednané práci; c) stal-li se „opilcem“ a byl opěťovaně marně napomínán; d) když se dopustil krádeže, zpronevěření nebo jiného trestného činu, který jej činil pro zaměstnavatele nedůvěryhodným; e) vyzradil-li obchodní nebo výrobní tajemství nebo bez svolení majitele živnosti provozoval vedlejší zaměstnání, které bylo na újmu jeho službám při živnosti; f) pokud neoprávněně zanechal práce nebo trvale zanedbával své povinnosti<sup>26</sup> či se snažil vést ostatní pomocné pracovníky nebo domácí lidi k neposlušnosti, ke „zprotivení se proti majiteli živnosti“, k nepořádnému životu nebo nemravným či nezákonným činům; g) když se dopustil hrubé urážky na cti, tělesného úrazu nebo nebezpečného vyhrožování proti majiteli živnosti nebo proti jeho domácím lidem nebo proti ostatním pomocným pracovníkům, nebo přes předchozí varování neopatrně zacházel s ohněm a světlem; h) postihla-li jej „odpuzející nemoc“ nebo se svou vinou stal k práci neschopným, či trvala-li jím nezaviněná nezpůsobilost k práci déle než čtyři týdny a i) když byl déle než 14 dnů vězněn.

Okamžité skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance upravoval § 82a živnostenského řádu, který uváděl, že před uplynutím sjednané doby a bez výpovědi může pomocník práci opustit v těchto případech: a) když nemůže v práci pokračovat bez patrné škody pro své zdraví; b) dopustí-li se majitel živnosti zlého nakládání nebo hrubé urážky na cti proti pracovníkovi nebo jeho rodinným příslušníkům; c) když se majitel živnosti nebo jeho příslušníci snaží svést pomocného pracovníka nebo jeho příslušníky k nemravným nebo nezákonným jednáním; d) majitel živnosti mu neoprávněně zadržuje sjednanou mzdu nebo ruší jiné podstatné podmínky smlouvy a e) pokud majitel živnosti nemůže či se zdráhá poskytnout pomocnému pracovníku výdělek.

Živnostenský řád upravoval právo pomocného pracovníka předčasně propuštěného z důvodů na straně majitele živnosti (včetně náhody) na náhradu

<sup>26</sup> § 76 živnostenského řádu daného císařským patentem č. 227/1859 ř. z. ze dne 20.12.1859, jímž se vydává a od 1. května 1860 počínajíc v působnost uvádí řád živnostenský pro celý rozsah říše (kromě správního obvodu benátského a Vojenské hranice)

škody za ušlou výpovědní lhůtu. Pokud došlo k předčasnému propuštění pomocného pracovníka, aniž byl dán některý zákonem uznaný důvod, nebo pomocný pracovník okamžitě skončil pracovní poměr z důvodu spočívajícího v chování zaměstnavatele, byl majitel živnosti podle § 84 živnostenského řádu povinen nahradit pomocnému pracovníku mzdu a jiné dojednané odměny za celou výpovědní lhůtu nebo za její zbývající část. Naopak při předčasném ukončení pracovního poměru zaměstnancem bez zákonného důvodu má zaměstnavatel právo na náhradu způsobené škody.

Zvláštní podmínky předčasného skončení pracovního poměru platily pro pracovní poměr uzavřený s učedníkem, § 104a výslovně uváděl, že ustanovení §§ 77, 82, 82a a 83 se na pracovní poměr učedníka nevztahují. Podle § 97 živnostenského řádu se „za učedníka pokládá, kdo u majitele živnosti vstoupí do zaměstnání, by živnosti prakticky se naučil, bez rozdílu, zda učebně bylo ujednáno nebo ne, a zdali za práci platí se mzda nebo ne.“ Stejně tak i povinnosti učedníka stanovil § 99b zvlášť a povinnosti mistra neboli učebního pána speciálně upravil § 100 živnostenského řádu zejména s ohledem na specifický účel tohoto pracovního poměru vyjádřený již v definici učedníka. Okamžitým zrušením „učebního poměru“ před uplynutím ujednané doby se zabýval § 101 živnostenského řádu. Okamžité zrušení poměru ze strany pána učebního ospravedlňovaly 4 důvody, a to a) pokud se ukázalo nepochybným, že učedník není schopen se živnosti naučit; b) když se učedník dopustil některého z jednání obsažených v § 82 pod písm. d), e), f) a g) o pomocných pracovnících (viz výše); c) byl-li učedník postižen „odpuzející nemocí“ nebo nemohl pro nemoc vykonávat práci déle než tři měsíce a d) pokud byl učedník uvězněn na dobu delší než jeden měsíc. Učedník, či jeho zákonní zástupci, mohli okamžitě ukončit pracovní poměr z následujících důvodů: a) pokud učedník bez ohrožení svého zdraví nemohl v učebním poměru setrvat; b) pokud učební pán hrubě zanedbával své povinnosti, snažil se učedníka svést k nemravným nebo protizákonným činům, nebo zneužíval „práva otcovské kázně“, nebo nechránil učedníka před zlým nakládáním se strany ostatních pracovníků nebo lidí domácích; c) věznění učebního pána po dobu delší než jeden měsíc, nebo i dobu kratší, pokud nebylo postaráno o výživu učedníkovu; d) byla-li učebnímu pánu rozhodnutím v trestním řízení dočasně zastavena živnost a e) když pán se svým živnostenským podnikem přesídlil do jiné obce (v tomto případě však muselo dojít ke zrušení učebního poměru nejdéle do dvou měsíců od přesídlení).

Pouze v případě pracovního poměru učedníka upravoval živnostenský řád i institut výpovědi, a to pouze ze strany učedníka, v § 102 následovně: „Čtrnáctidenní výpovědní učební poměr zrušen býti může se strany učedníkovy, když prohlášením od učedníka, respektive od jeho zákonných zástupců daným se prokáže, že učedník změnil své povolání, nebo že přejde k živnosti podstatně rozdílné, aneb když jeho rodiče pro změněné poměry své potřebují ho k svému ošetřování nebo k vedení svého hospodářství aneb své živnosti.“ Výpovědní důvod se zaznamenával učedníkovi do pracovní knížky. Dání výpovědi učedníkem mělo pro jeho další zaměstnání významný dopad v tom směru, že v době jednoho roku po zrušení poměru učebního učedník bez svolení dřívějšího pána učebního nemohl být zaměstnán v téže živnosti nebo v obdobné tovární

výrobě. Nesouhlas učebního pána mohl být zvrácen pouze institucí pravomocnou k posuzování sporů z poměru pracovního, učebního a námezdního, jejíž rozhodnutí mohlo tento souhlas nahradit. Toto omezení neplatilo pouze v případech speciální výpovědi ze strany učeďníka se čtrnáctidenní výpovědní lhůtou, existující vedle úpravy v § 102, kterou zakotvil § 102a živnostenského řádu. Takovouto výpověď mohl učeďník podat pouze tehdy, pokud před k tomu pravomocnou institucí prokázal nade vší pochybnost, že s ním učební pán trvale tvrdě nebo nespravedlivě nakládal, aniž se jednalo o nakládání, které by dle § 101 položky 2 písm. b) učeďníka opravňovalo, aby učební poměr zrušil okamžitě.

Pro zánik učební smlouvy také živnostenský řád v § 103 stanovil speciální právní události (kromě smrti učeďníka a zániku živnosti), a to smrt učebního pána, vzdání se živnosti ze strany učebního pána, neschopnost učebního pána nebo učeďníka plnit smluvené závazky.

Zajímavé bylo, že živnostenský řád umožňoval, aby výpovědní lhůty platné pro daný obor a odvětví živnosti svých členů dojednávávala tzv. společenstva a pomocnické hromady. Společenstva vznikala mezi živnostníky provozujícími stejné nebo příbuzné živnosti v téže obci nebo v sousedních obcích, včetně jejich pomocníků. Pomocnické hromady se skládaly ze všech pomocníků oprávněných hlasovat, zaměstnaných u živnostníků spojených ve společenstvo. Na základě dohody těchto dvou zástupců obou smluvních stran pracovního poměru došlo k dojednání ustanovení, které posléze ještě podléhalo schválení zemským úřadem.

### **3.2.3. Další vývoj pracovního zákonodárství v 19. století a na začátku 20. století**

S rozvojem organizovaného dělnického hnutí se právní úprava pracovních poměrů ocitla ve středu zájmu a stala se součástí politiky namířené proti dělnictvu. Tato politika měla dvě etapy – nejdříve se jednalo o persekucní politiku, jejíž cíl spočíval v utlumení dělnického hnutí, posléze nastoupila Bismarckova politika cukru a biče. Právě v této druhé etapě protidělnické politiky došlo k zásadní reformě, když se prosadilo tzv. ochranné zákonodárství. Ještě ani tato úprava neplatila pro všechny zaměstnance, ochranné zákonodárství se totiž nevztahovalo na pracovní poměry čelední (tedy pracovní vztahy osob pracujících v domácnostech zaměstnavatele ve městě a hlavně na venkově), které nadále upravovaly čelední řády č. 42/1857 ř. z. pro Prahu a č. 11/1866 ř. z. pro Čechy.

Tyto čelední řády v podstatě setrvaly na základě tradičních představ o kárné „pravomoci pána nad čeledínem“ a oproti jiným pracovníkům značně znevýhodňovaly pracující v některých jejich nárocích. Dle zde obsažených norem se služební poměry uzavíraly v zemědělství zásadně na dobu jednoho roku a v ostatních odvětvích na tři měsíce. Smlouva uzavíraná na rok mohla být vypovězena čeledínem jen z vážných důvodů (mezi ty patřily sňatek, převzetí dědictví, vedení hospodářství rodičům apod.). Odešel-li čeledín před smluvenou dobou trvání poměru, mohl po něm zaměstnavatel žádat náhradu škody, za jejíž uhrazení ručil ten, kdo následně čeledína zaměstnal nebo přechovával. Smlouvu uzavřenou na 3 měsíce bylo možno vypovědět 14 dní před uplynutím doby, jinak platila domněnka dohody o obnovení trvání smlouvy na stejnou dobu.

Dalším důležitým mezníkem ve vývoji sféry pracovního práva se stala rakouská prosincová ústava z roku 1867, která zakotvila koaliční svobodu a umožnila vznik kolektivního pracovního práva a vyjednávání. Význam kolektivního vyjednávání v oblasti skončení pracovního poměru jsem zmínila již v předchozí části věnované živnostenskému řádu z roku 1859.

Mezi další významné předpisy, které regulovaly rovněž vznik, obsah a způsoby zániku pracovních poměrů patřil zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích nebo zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních příslušníků.

V letech 1914 – 1918 se díky nucenému vojenskému režimu a výrobě pro válečné účely pracovní práva dělníků podstatně zhoršila, přispěl k tomu zejména zákon o válečných úkonech č. 236/1912 ř. z., dle něhož byli zaměstnanci podniků s válečnou výrobou povoláváni k vojenským úkonům a podléhali vojenské pravomoci, takže se na ně živnostenský řád vůbec nevztahoval.

### **3.3. Období po vzniku samostatného státu do roku 1948**

V období po skončení 1. světové války a po vzniku samostatného československého státu ovládla společnost masová nezaměstnanost, rostoucí revoluční aktivity si vynutily některé významné ústupky v právní úpravě, před pracovním právem získala na významu spíše oblast sociálního zabezpečení, poskytující státní podporu pro nezaměstnanost a demobilizované vojáky. Z oblasti pracovněprávních vztahů se do popředí zájmu dostala opět spíše úprava pracovní doby nebo dětské práce a v roce 1919 došlo k vydání zákona, jenž upravoval vztahy mezi podnikateli, zprostředkovateli a domácími dělníky. Jinak právní regulace těsně navazovala na zákonodárství doby předchozí, i nadále jako obecný předpis platil rakouský císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., obecný občanský zákoník, a jeho zčásti dispozitivní a ohledně skončení pracovního poměru zčásti kogentní ustanovení. Dále se jednalo o obecný horní zákon z roku 1854 a živnostenský řád z roku 1859, které sice zachovávaly koncepci služební smlouvy, ale už také měly některá ochranná ustanovení.

Ve 20. a 30. letech se společnost ocitla v hospodářské krizi, docházelo tedy k propouštění velkého počtu zaměstnanců. Rozvázání pracovního poměru s větším počtem zaměstnanců v jednom podniku měl zaměstnavatel předem hlásit okresnímu úřadu, který zahájil smírčí řízení, jehož smyslem bylo minimalizovat počet propouštěných osob nebo alespoň negativní dopad propouštění, a které v případě negativního postoje podniku končilo vydáním rozhodnutí tohoto správního orgánu.

Pro vývoj v tomto období je také charakteristické, že stát poskytoval větší ochranu těm kategoriím pracovníků, kteří měli větší význam pro jeho fungování. Jak vyplývá i z výše uvedeného, i v 1. polovině 20. století nadále platilo, že pro různé skupiny zaměstnanců platily různé zvláštní zákony, které upravovaly vznik, obsah i zánik pracovního poměru. Mezi tyto skupiny patřili například živnostenská pomocníci, čeledí, domovníci, horníci, domácí dělníci, dělníci na stavbách železnic, statkoví úředníci a soukromí zaměstnanci.

Dosavadní právní i společenský vývoj pak hluboce narušily události související s okupací území státu a zřízením Protektorátu Čechy a Morava a 2. světovou válkou. V letech 1939 – 1945 byla do zákonodárství vnesena účelová fašistická opatření. Vládní nařízení č. 190 a 195/1935 Sb. zavedla všeobecnou pracovní povinnost. Protektorátní právní předpisy připouštěly tzv. totální nasazení na práce do Německa i kamkoli jinam v rámci protektorátu i říše.

### **3.4. Způsoby skončení pracovního poměru v letech 1948 až 1989**

Události 25. února roku 1948, kdy moc ve státě ovládla komunistická strana, významně ovlivnily nejen život společnosti, ale i vývoj a směřování právní teorie i praxe pro následujících čtyřicet let. Toto dlouhé období můžeme z hlediska vývoje pracovního práva rozdělit, a to na období do vydání zákoníku práce a na období po jeho vydání.

#### **3.4.1. Období do vydání zákoníku práce**

Po druhé světové válce nebyly právní předpisy z doby okupace uznány za součást československého zákonodárství, ostatní legislativa zůstala v platnosti, nepříčila-li se demokratickému uspořádání státu a jeho základním principům. V oblasti pracovního práva šlo o právní normy na některých jeho úsecích poměrně rozvinuté, ale zvýhodňující některé skupiny zaměstnanců, zejména pak ty, kteří se podíleli na chodu státního aparátu.

Důležitými zásahy do dosavadních právních předpisů se vyznačovala tzv. právní dvouletka na počátku padesátých let, která si kladla za cíl přebudovat právní řád podle socialistických principů. Ve sféře pracovního práva směřovaly změny zpravidla k dosažení právní úpravy jednotné pro všechny pracovníky zaměstnané v pracovním poměru jako výrazu rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. Tyto jednotící změny se však týkaly zejména takových institutů jako dovolené, pracovní doby, právní odpovědnosti, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a naopak se nedotýkaly právních úprav týkajících se vzniku, změny a zániku pracovních vztahů, které i nadále zůstávaly rozdílné. „Sjednocení těchto úprav se jevilo nejobtížnějším úkolem se zřetelem k tomu, že sjednocení právní úpravy na nejlepší úroveň vyžaduje zpravidla zabezpečení značných finančních nákladů a může mít i jiné následky (např. neúměrný vliv na fluktuaci pracovníků).“<sup>27</sup>

Unifikační proces v pracovním právu vyvrcholil vydáním zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

#### **3.4.2. Období platnosti pracovněprávního kodexu – zákoníku práce**

<sup>27</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha, Věšhrad, 1997, str. 28.

Přípravou přelomového pracovněprávního kodexu - zákoníku práce, vydaného pod číslem 65/1965 Sb. byla v souladu s tezí přenášení státních funkcí na společenské organizace pověřena Ústřední rada odborů. Účinnost tohoto stěžejního předpisu nastala dne 1.1.1966.

Základními charakteristikami tohoto zákoníku práce se staly jednotnost, tedy jednotná úprava právního vztahu mezi zaměstnanci a organizacemi (podniky, úřady a ústavy), diferenciací se připouštěla tam, kde to vyžadovaly zvláštní podmínky postavení zaměstnance (jako u vedoucích zaměstnanců a domáckých pracovníků), dále univerzalita - ačkoli ne zcela výhradní s ohledem na specifika dané práce (například veřejných funkcí, vykonávaných mimo pracovní poměr, členů jednotných zemědělských družstev, příslušníků ozbrojených sil a Sboru národní bezpečnosti, prokurátorů), a dále komplexnost, kogentnost a osamostatněnost. Nezávislost zákoníku práce z roku 1965 na občanském zákoníku z roku 1964 se projevovala nejen nepoužitelností ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy a jejich subjekty, ale i v odtržení od základní soukromoprávní zásady stanovící, že co není zakázáno, je dovoleno, a v uplatnění zásady přesně opačné.

Místo již celkem tradičních pojmů „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“ používal zákoník práce z roku 1965 pojmy „socialistická organizace“ a „pracovník“. To do jisté míry souviselo i s vyloučením soukromého sektoru z podnikání (kromě osobní potřeby), živnosti zanikly k roku 1950 a až v 80. letech bylo znovu umožněno určité okleštěné dílčí individuální podnikání občanů díky nařízením vlády č. 154/1982 Sb. a k dalšímu uvolnění potom došlo až nařízením vlády České republiky č. 1/1988 Sb. V následujícím textu používám oba výrazy promiscue s ohledem na jejich obsahovou totožnost z hlediska posuzování pracovněprávního vztahu. Z právního hlediska tento kodex bývá hodnocen jako kodifikačně zdařilý, avšak obsahující nedostatek stimulů k práci, který ve svém důsledku vedl ke ztrátě aktivity a iniciativy zaměstnance.

Během doby jeho platnosti vyvstávaly různé potřeby úprav a změn dosavadního znění, avšak nikdy se nejednalo o změnu koncepce dané úpravy jako celku. Nejprve došlo k uzákonění několika novel, bojujících proti neodůvodněné absenci pracovníků a fluktuaci pracovních sil, později se naopak podporovalo posílení mobility pracovních sil. Další novelizace reagovaly na významné společenské zvraty a aktuální politicky účelové potřeby, jiné zase na základě dosavadních zkušeností přeměňovaly, zpřesňovaly nebo doplňovaly stávající právní úpravu.

Hned v úvodní proklamaci zdůraznil zákoník práce hodnotu lidské práce v socialistickém společenském řádu, když prohlásil, že „osvobozená lidská práce se stala základním zdrojem rozvoje naší společnosti a blahobytu všeho lidu. O ni se opírá rozvoj národního hospodářství a rostoucí hmotná a kulturní úroveň všech občanů. ... Jako člen socialistické společnosti účastní se každý pracující na plnění úkolů socialistické výstavby a podílí se na výsledcích společné práce. Zákoník práce se stává základním pramenem pracovního práva Československé socialistické republiky. Vyjadřuje vůli pracujícího lidu upravit socialistické pracovní vztahy v souladu se zájmy společnosti, a tím i každého jednotlivce, upevňovat a postupně rozvíjet jejich přechod ve vztahy komunistické.“ Čl. I

zákoníku práce z roku 1965 obsahoval jednu ze základních myšlenek celého kodexu, a to právo na práci a zároveň povinnost pracovat: „Všichni občané mají právo na práci. Ve společnosti pracujících může jednotlivec dospět k plnému rozvinutí svých schopností a k uplatnění svých oprávněných zájmů jen aktivní účastí na rozvoji celé společnosti, především náležitým podílem na společenské práci. Práce ve prospěch společnosti a podle jejích potřeb je proto přední povinností a současně předním právem i věcí cti každého občana.“

Nelze ale ani opomenout, že již tento zákon (alespoň ve svém slovním znění) dbal na ochranu určitých minoritních znevýhodněných skupin, když v Čl. IX uváděl, že „pracovníkům se změněnou pracovní schopností se zajišťují pracovní podmínky umožňující jim uplatnit a rozvíjet jejich schopnosti v práci s ohledem na jejich zdravotní stav. Pracovněprávní vztahy jsou v době neschopnosti pracovníků k práci z důvodů nemoci, úrazu, těhotenství nebo mateřství chráněny zákonem ve zvýšené míře.“

Co se týče vzniku pracovního poměru, již Čl. III uvedeného právního předpisu uváděl, že pracovněprávní vztahy podle tohoto zákoníku mohou vzniknout jen se souhlasem občana a socialistické organizace. Pracovní poměr zakládaly pracovní smlouva, volba a jmenování. Kromě toho mohl pracovní poměr vzniknout (v rozporu s uvedenou zásadou) též na základě tzv. rámcové pracovní smlouvy upravené v § 34 zákoníku práce z roku 1965, v původním znění. Rámcovou pracovní smlouvu bylo možné sjednat v případě potřeby zajištění dobrovolné účasti pracovníků na hromadných akcích organizovaných k výpomoci při špičkových zemědělských a podobných krátkodobých pracích nebo k zajištění práce ve výrobě a provozní praxe žáků a studentů. Specifikum rámcové pracovní smlouvy pak spočívalo v tom, že ji uzavírala organizace, v níž měly být tyto práce provedeny, se společenskou organizací, školou nebo jinou organizací, která organizovala účast na těchto pracích, popřípadě práci ve výrobě nebo provozní praxi. Šlo tedy vlastně o institut jakéhosi kolektivního zaměstnávání, neboť se nevyžadovalo uzavření pracovní smlouvy s jednotlivými pracovníky a pracovní poměr jednotlivce vznikl na základě rámcové pracovní smlouvy nástupem do práce. Tento pracovní poměr pak končil provedením sjednané práce nebo uplynutím sjednané doby, nedohodly-li si strany jinak.

Již zákoník práce z roku 1965 umožnil vznik vedlejších pracovních poměrů, § 70 tohoto předpisu ukládal zaměstnanci povinnost oznámit předem svému současnému zaměstnavateli, že takový další pracovní poměr hodlá uzavřít, organizace si v pracovní smlouvě mohla vymínit i nutnost vlastního souhlasu s vedlejším pracovním poměrem pracovníka. V souladu se smyslem tohoto institutu pak § 70 odst. 4 umožnil organizaci i pracovníkovi rozvázat tento poměr výpovědí z jakéhokoliv důvodu s jednoměsíční výpovědní dobou a vyloučil pro tento poměr obecnou platnost zákazu výpovědi.

Úprava skončení pracovního poměru obsažená v § 42 a násl. zákoníku práce z roku 1965, co se týče stanovení jeho způsobů, v podstatě přetrvávala až do 21. století a byla převzata i do nového zákoníku práce z roku 2006. Během doby platnosti tohoto předpisu doznávala sice určitých změn úprava podmínek odůvodňujících jednotlivé způsoby jednostranného rozvázání pracovního poměru a dalších okolností s tím spojených, na samotných způsobech skončení pracovního

poměru se zásadněji nezměnilo téměř nic a platí tedy již více než padesát let. Proto se v této části, která má odrážet historický vývoj právní úpravy v oblasti způsobů skončení pracovního poměru, budu věnovat pouze některým specifickým minulé právní úpravy a detailnějším popisem jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru se budu zabývat až v kapitole o platné úpravě.

Způsoby rozvázání pracovního poměru stanovil § 42 zákoníku práce z roku 1965 tak, že pracovní poměr je možné rozvázat dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době jako právními úkony. Kromě toho pracovní poměr zanikal i působením právních událostí, jako bylo uplynutí doby, na niž byl sjednán, nebo smrtí zaměstnance. Právní úprava se rozpadala na dvě hlavní části podle druhu pracovního poměru, nejdříve bylo upraveno skončení pracovního poměru na dobu neurčitou a poté skončení pracovního poměru na dobu určitou.

V případě skončení pracovního poměru dohodou obou stran připadalo v úvahu nejen uzavření výslovné písemné dohody, v níž si strany sjednají den, ke kterému má pracovní poměr skončit, jak známe tuto úpravu i dnes, nýbrž § 43 odst. 4 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. umožnil i skončení pracovního poměru na základě pouhé fikce uzavření dohody o skončení tohoto poměru. Pokud totiž zaměstnanec požádal zaměstnavatele v písemné formě o rozvázání pracovního poměru k určitému dni a zaměstnavatel jeho žádost neodmítl do 15 dnů od jejího doručení, skončil pracovní poměr jakousi domnělou konkludentní dohodou tím dnem, který pracovník ve své žádosti uvedl.

Z hlediska úpravy výpovědi z pracovního poměru, kterou mohla podat jak organizace, tak i pracovník, stanovil zákoník práce z roku 1965 ve svém původním znění různé výpovědní lhůty podle věku zaměstnance. Výpovědní lhůta činila jeden měsíc u pracovníka do 30 let věku, dva měsíce pro zaměstnance ve věku od 30 let do 40 let a u starších pracovníků to byly tři měsíce. Za rozhodující se pokládal věk, jehož měl pracovník dosáhnout do konce kalendářního roku, ve kterém začala běžet výpovědní lhůta. Jak deklaroval zákoník práce již ve svých úvodních ustanoveních, poskytoval při výpovědi dané pro organizační změny zvláštní ochranu osamělé těhotné pracovníci, osamělé pracovníci trvale pečující o dítě mladší než 15 let nebo pracovníku se změněnou pracovní schopností nezabezpečeného důchodem, a to tak, že příkazoval organizaci zajistit těmto osobám nové vhodné zaměstnání. Jako donucovací nástroj ke splnění této povinnosti pak sloužila skutečnost, že v těchto případech výpovědní lhůta končila teprve tehdy, když organizace tuto povinnost splnila, pokud se ovšem s pracovníkem nedohodla jinak. S ohledem na významné dopady této povinnosti na zaměstnavatele, stanovil zákoník práce možnost zproštění této povinnosti, jak je uvedeno níže. Toto ustanovení přetrvalo s jistými modifikacemi (rozšíření okruhu subjektů) v zákoníku práce až do přijetí nového kodexu. Zároveň však zákoník práce zakotvil zásadu stejné délky výpovědní lhůty pro organizaci i pracovníka.

Organizace mohla dát pracovníkovi výpověď jen ze zákonem stanovených důvodů, a to dle § 46 odst. 1 těchto: „a) ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část, b) zaniká-li organizace sloučením nebo rozdělením nebo převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy, c)



stane-li se pracovník pro organizaci nadbytečným vzhledem ke změně jejích úkolů, technického vybavení nebo jiným organizačním změnám, d) je-li pracovník ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, e) je-li pracovník nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, protože nesplňuje předpoklady stanovené pro výkon jeho dosavadní práce nebo požadavky na tuto práci kladené, f) porušuje-li pracovník opětovně pracovní kázeň, přestože mu již bylo uloženo kárné opatření, nebo porušil-li ji zvláště hrubým způsobem nebo jsou-li u něho dány důvody, pro které by s ním mohla organizace okamžitě zrušit pracovní poměr.“ Tyto výpovědní důvody, kromě důvodu uvedeného pod písmenem b), se v zásadě (s určitými modifikacemi) významně neliší od důvodů stanovených současným zákoníkem práce z roku 2006. Dále však odst. 2 uvedeného ustanovení uzákonil tzv. nabídkovou povinnost, která byla další podmínkou oprávněnosti výpovědi vedle naplnění výpovědního důvodu. Tato povinnost spočívala v tom, že zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď, pokud nešlo o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který bylo možno zrušit pracovní poměr okamžitě, pouze tehdy, jestliže neměl možnost ho dále zaměstnávat ani po předchozí průpravě, a to popřípadě ani na jiném pracovišti, nebo pokud zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci na dosavadním, popřípadě na jiném pracovišti. Nabídková povinnost v pozměněném znění přetrvávala v našem právním řádu také až do 21. století. Teprve až nový zákoník práce z roku 2006 ji už do svého textu nezapojil. Naopak i nový zákoník práce přejal zásadu časově omezené možnosti využití výpovědního důvodu spočívajícího v porušení pracovní kázně a důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, které mohl zaměstnavatel pro podání výpovědi vůči zaměstnanci uplatnit jen do jednoho měsíce ode dne, kdy důvod výpovědi zjistil, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Kromě nabídkové povinnosti byla zaměstnavateli v § 47 stanovena i povinnost „účinné“ pomoci propuštěnému zaměstnanci při hledání a získávání nového vhodného pracovního místa, pokud výpovědní důvod spočíval v organizačních změnách [§ 46 odst.1 písm.a) až c)] nebo v jeho trvalé nezpůsobilosti plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru dané zdravotními důvody. U určitých kategorií pracovníků tuto povinnost provázelo i prodlužování výpovědní lhůty až do doby, kdy zaměstnanec takové pracovní místo skutečně získal (viz výše). Protože se jednalo o povinnost pro zaměstnavatele značně tíživou, stanovil § 47 odst. 3 možnost jejího zproštění, a to tehdy, pokud pracovník nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu organizace před výpovědí nabídla (v tomto případě taková povinnost vůbec nevznikla), nebo pokud pracovník bez vážného důvodu odmítl nové vhodné zaměstnání, do kterého mohl nastoupit (v tomto případě povinnost pomoci zanikla).

Významný posun v ochraně zaměstnance znamenal uzákonění zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele v ochranné době, obsaženého v § 48 zákoníku práce z roku 1965. O značném významu tohoto ustanovení svědčí i skutečnost, že jej nalezneme i v novém zákoníku práce z roku 2006, a to jen málo upravené. Zákoník práce z roku 1965 ve svém původním znění znal čtyři druhy ochranné

doby. Ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) jako jeden z těchto druhů uvádělo dobu těhotenství pracovnice a dobu, kdy pracovnice trvale pečovala alespoň o jedno dítě mladší než jeden rok, a v případě osamělé pracovnice, o dítě mladší než tři roky. Rovněž již v původním znění obsahoval tento zákoník práce ustanovení o nezapočítávání ochranné doby do doby výpovědní, pokud došlo k podání výpovědi zaměstnanci před započítáním ochranné doby. Ze striktního zákazu výpovědi však platily určité výjimky, nevztahoval se totiž na výpověď danou pracovníku a) pro organizační změny uvedené v § 46 odst.1 písm. a) a b); b) z důvodu, pro který mohla organizace zrušit pracovní poměr okamžitě (§ 53); a c) pro jiné porušení pracovní kázně [§ 46 odst.1 písm.f)], pokud nešlo o těhotnou pracovnici, pracovnici trvale pečující o dítě mladší než jeden rok nebo osamělou pracovnici trvale pečující o dítě mladší než tři roky.

V souladu s deklarovanou ochranou určitých skupin zaměstnanců chránil zákoník práce před výpovědí ze strany zaměstnavatele i pracovníky se změněnou pracovní schopností a pracovníky, kteří dosáhli věku potřebného pro nárok na plný starobní důchod, tím že v § 50 podmínil její možnost a platnost předchozím souhlasem okresního národního výboru.

Úprava výpovědi dané zaměstnancem se rozpadala na dvě části, první vycházela ze stanovení konkrétních výpovědních důvodů při zachování obecné výpovědní doby dle věku pracovníka, druhá dovolovala zaměstnanci dát výpověď i z jiných důvodů nebo bez uvedení důvodu, ale v těchto případech se odpovídající výpovědní lhůty prodlužovaly o šest měsíců, pokud se strany nedohodly jinak. Mezi důvody opravňující pracovníka k podání výpovědi se zachováním běžných výpovědních dob, uvedené v § 51 odst. 1 zákoníku práce z roku 1965, patřily tyto: a) uzavření pracovní smlouvy s jinou organizací v rámci náboru prováděného národním výborem, b) předpoklad přejetí na funkci obsazovanou podle zvláštních předpisů na základě provedeného konkursu nebo přijetí jako řádného vědeckého (uměleckého) aspiranta, jako studenta na vysokou školu nebo jako žáka na střední školu, s výjimkou studia při zaměstnání nebo do učebního poměru, c) neschopnost vykonávat dosavadní práci stanovená lékařským posudkem nebo rozhodnutím orgánu státní zdravotní správy vznik nároku na starobní nebo invalidní důchod, a u žen také z důvodu těhotenství nebo péče o dítě, d) porušení podstatné povinnosti organizací, kterou měla vůči němu podle pracovní nebo kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, nebo nemožnost tuto povinnost plnit v důsledku organizačních změn nebo nevyužití jeho odborné kvalifikace po dobu nejméně šesti měsíců v průběhu posledních 12 měsíců, a e) následování manžela do místa jeho bydliště nebo následování rodičů mladistvým pracovníkem do místa jejich nového bydliště. Pokud organizace popírala skutečnou existenci udaného výpovědního důvodu musela nejpozději do 15 dnů podat u soudu návrh na rozhodnutí tohoto sporu.

Z dnešního pohledu se jeví dost neuvěřitelným ustanovení § 51 odst. 3, které zmocňovalo vládu k rozšíření okruhu důvodů uvedených v odstavci 1 (uvedených v předešlém odstavci pod jednotlivými písmeny) nebo navázání účinnosti výpovědi dávaných podle odstavce 2 (z jiných důvodů nebo bez důvodu) na přechodnou dobu na některé podmínky, a to po projednání s Ústřední radou odborů.

I institut okamžitého zrušení pracovního poměru mohl využít jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, ale za odlišných podmínek. Pro organizaci platily dva výpovědní důvody, a to pravomocné odsouzení pracovníka pro úmyslný trestný čin nepodmíněně k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok a porušení pracovní kázně pracovníkem tak hrubým způsobem, že by jeho ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty nebylo možné z důvodu udržení pracovní kázně v organizaci. K využití jednoho z těchto důvodů se stanovila prekluzivní lhůta 15 dnů ode dne, kdy organizace zjistila důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nejdéle však lhůta jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Kromě toho zaměstnavatel musel vždy předem pečlivě uvážit, zda je okamžité zrušení pracovního poměru nezbytně nutné. Protože se v případě okamžitého zrušení pracovního poměru jedná o nečekaný a akutní zásah do sociální situace zaměstnance, platila i zde ochrana některých skupin zaměstnanců před okamžitým zrušením pracovního poměru, a to těhotných pracovníků, pracovníků trvale pečujících o dítě mladší než jeden rok a osamělých pracovníků trvale pečujících o dítě mladší tří let. S nimi nemohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, mohl však s nimi z důvodů pro okamžité zrušení rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Ze strany zaměstnance mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru, jestliže podle lékařského posudku nemohl dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevedl do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci. V tomto případě měl pracovník nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výděлку za výpovědní lhůtu.

Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru byla podmíněna písemnou formou, uvedením důvodu, který nemohl být později měněn, a doručením druhému účastníku.

Zvláštní pravidla pak platila dle § 56 starého zákoníku práce pro skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, který přirozeně končil uplynutím této doby. Již v původním znění zákoníku práce z roku 1965 byla zakotvena možnost přeměny pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud pracovník po uplynutí sjednané doby s vědomím organizace pokračoval v konání prací, tuto přeměnu ale mohla vyloučit odlišná dohoda stran. Jinak se i na pracovní poměr na dobu určitou vztahovaly pro případ jeho předčasného rozvázání ostatní způsoby skončení pracovního poměru uvedené výše s tím rozdílem, že výpovědi mohla organizace rozvázat pracovní poměr sjednaný na určitou dobu před uplynutím této doby z důvodů uvedených v § 46 cit. zák. s výjimkou důvodů uvedených v odst. 1 písm. b) a c), pracovníkovy důvody se zúžily na důvody uvedené v § 51 odst. 1 písm. a), c) a d) cit. zák., a kromě toho zákoník práce poskytoval možnost v písemně uzavřené pracovní smlouvě výslovně vymezit okruh výpovědních důvodů pro takto sjednaný pracovní poměr jinak.

Vzhledem k tomu, že účel umožnění sjednávání zkušební doby pro pracovní poměr směřoval i k jeho snadnějšímu rozvázání, stanovil § 58 zákoníku práce z roku 1965, že ve zkušební době může jak organizace, tak i pracovník zrušit pracovní poměr kdykoliv písemně bez uvedení důvodů, oznámení mělo být

doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy měl pracovní poměr skončit.

Pro danou dobu bylo charakteristické, že při rozvazování pracovního poměru hrála významnou roli účast odborových orgánů. Podle § 59 daného zákona zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem závodního výboru. Bez tohoto souhlasu bylo takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Ústřední rada odborů pak mohla upravit působnost odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchylně. Jiné případy rozvázání pracovního poměru musela organizace předkládat závodnímu výboru ve lhůtách s ním dohodnutých ke kontrole. Odmítnutí udělení souhlasu k rozvázání pracovního poměru s pracovníkem výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany závodního výboru přezkoumával na žádost organizace příslušný vyšší odborový orgán. Pokud vyšší odborový orgán zjistil, že nesouhlas závodního výboru s rozvázáním pracovního poměru byl v rozporu se zájmy společnosti, mohl jeho rozhodnutí zrušit a sám dát souhlas k rozvázání pracovního poměru místo závodního výboru.

První významnější změny právní úpravy skončení pracovního poměru v zákoníku práce z roku 1965 přinesla již novela provedená zákonem č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, s účinností od 1.1.1970, její smysl spočíval v reakci na snahu části české společnosti o zavedení určitých demokratičtějších prvků do dosavadní politiky, o nastolení „socialismu s lidskou tváří“, kterou násilně potlačila okupace státu vojsky Varšavské smlouvy. Uzákoněné změny pak měly hlavně umožnit propouštění osob politicky nepohodlných či problematických. Za tímto účelem přibyl v zákoníku práce z roku 1965 nový důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to narušení socialistického společenského řádu pracovníkem tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní doby nebylo možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace. Ještě markantnějším to bylo v pozměněném a doplněném znění § 46 odst. 1 písm. e), stanovícím výpovědní důvod pro skončení pracovního poměru výpovědí ze strany organizace pro nesplnění předpokladů či požadavků platných pro daný druh práce pracovníkem, v němž došlo k úpravě jeho textu tak, že pracovník nesplňoval předpoklady stanovené pro výkon sjednané práce nebo se pokládal za nezpůsobilého plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru v důsledku nesplnění požadavků na tuto práci kladených zejména tehdy, „narušil-li svou činností socialistický společenský řád a neměl proto důvěru potřebnou k zastávání dosavadní funkce nebo svého dosavadního pracovního místa“, dále v tomto ustanovení došlo i k podmínění použitelnosti tohoto výpovědního důvodu tím, že spočíval-li důvod nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, bylo možné pracovníku z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže tyto nedostatky v přiměřené lhůtě neodstranil, ačkoliv byl k tomu v posledních 12 měsících organizací písemně vyzván. V písmeni f) téhož ustanovení došlo rovněž ke zpřesnění jeho znění a dále rozšíření podmíněnosti použití výpovědního důvodu spočívajícího v méně závažném porušení pracovní kázně buď podmínkou předešlého uložení kárného opatření nebo nově podmínkou alespoň upozornění na možnost výpovědi při předchozím porušení pracovní kázně. Kromě výše

uvedeného s právem nesouvisejícího účelu prováděných změn došlo také k upřesnění některých ustanovení. Do § 46 tak byl přidán nový odstavec 4, který zněl: "(4) Je-li jednání pracovníka, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, počíná jednoměsíční lhůta uvedená v předchozím odstavci<sup>28</sup> dnem, kdy se organizace o výsledku tohoto šetření dověděla. Je-li k výpovědi třeba souhlasu okresního národního výboru (§ 50) nebo vyžaduje-li si organizace k výpovědi souhlas vyššího odborového orgánu (§ 59 odst. 3), nepočítá se do této lhůty doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy rozhodnutí národního výboru nabylo právní moci nebo kdy bylo organizaci doručeno rozhodnutí příslušného vyššího odborového orgánu." Došlo i k rozšíření ochrany před výpovědí ze strany zaměstnavatele jejím podmíněním předchozím souhlasem okresního národního výboru pod sankcí neplatnosti podle § 50 i na účastníky odboje. Při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany organizace odpadla povinnost zvážit nutnost tohoto řešení a zpřesnilo se počítání lhůty, v níž se muselo okamžité zrušení uplatnit, tak, že „o počátku a běhu 15denní lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4. Vyžaduje-li si organizace k okamžitému zrušení pracovního poměru souhlas vyššího odborového orgánu (§ 59 odst. 3), nepočítá se do lhůty 15 dnů doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy jí bylo doručeno rozhodnutí tohoto orgánu." Poslední úprava spočívala v odejmutí pravomoci Ústřední rady odborů k ochylnému upravení působnosti odborových orgánů při udělení souhlasu k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru s pracovníkem ze strany organizace pro některé skupiny pracovníků. Tato pravomoc byla převedena na Vládu Československé socialistické republiky, která tak činila na návrh Ústřední rady odborů.

Další důležité změny přinesla novela provedená zákonem č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce, s účinností od 1.7.1975, která si kladla za cíl uvést právní úpravu rozvazování pracovních poměrů do souladu s mezinárodními úmluvami. Tak zásahla do úpravy skončení pracovního poměru poměrně velkým rozsahem. Kromě změn podmínek nutných k oprávněnosti již známých způsobů skončení pracovního poměru se právní úprava s doplněním § 42 zákoníku práce z roku 1965 o nový odstavec 3 rozrostla o další způsob, kterým mohl pracovní poměr skončit, a to na základě úředního rozhodnutí ve vztahu k zaměstnanci coby příslušníku cizího státu nebo osobě bez státní příslušnosti. Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti (kromě obvyklých způsobů) končil na základě vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu dnem, kterým měl skončit jejich pobyt na území státu, anebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z československého území." V § 46 odst. 1 písm. e) cit. zák. došlo opět ke změně, která spočívala hlavně ve vypuštění části textu o narušení socialistického společenského řádu a ztrátě důvěry. Dále byl přeformulován odstavec 2 tohoto ustanovení takto „Organizace může dát pracovníku výpověď, pokud nejde o

<sup>28</sup> § 46 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v původním znění: „Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, může dát organizace pracovníku výpověď pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy důvod výpovědi zjistila, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.“

výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, pouze tehdy, jestliže a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, b) pracovník není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu organizace nabídla v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci, a c) při výpovědi dávané pracovníku pro nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce, mu nemůže nabídnout volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci, které by i při těchto nedostatcích mohl zastávat." Modifikaci se nevyhl ani odst. 3 uvedeného paragrafu, kam byla doplněna problematika běhu lhůty pro podání výpovědi pro porušení pracovní kázně v cizině. Ve stejném smyslu jako při změně znění § 46 odst. 1 písm. e) bylo přeměněno znění § 53 odst. 1 písm. c) cit. zák. týkající se důvodů pro okamžité zrušení poměru ze strany zaměstnavatele, kde došlo k nahrazení ohrožení socialistického společenského řádu ohrožením bezpečností státu. Při výpovědi dané pro organizační změny těhotné pracovníci, pracovníci na mateřské dovolené, osamělé pracovníci nebo osamělému pracovníku trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo pracovníku se změněnou pracovní schopností, který nebyl zabezpečen důchodem, byla organizace povinna zajistit těmto osobám nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech výpovědní lhůta skončila teprve tehdy, až organizace tuto povinnost splnila, pokud se s pracovníkem nedohodla jinak. V souladu s mezinárodními úmluvami také došlo k rozšíření ochrany při výpovědi dané pro organizační změny v souvislosti s povinností pomoci při hledání nového zaměstnání, jeho zajištěním a prodlužováním výpovědní doby na všechny těhotné pracovníce a všechny pracovníce na mateřské dovolené a k zrovnoprávnění osamělých pracovníků - mužů trvale pečujících o dítě mladší než 15 let. Ke stejnému zrovnoprávnění pracovníků mužského pohlaví došlo i v oblasti ochranné doby a zákazu výpovědi a výjimek z výjimek zákazu výpovědi spolu s prodloužením ochranné doby na tři roky trvalé péče o dítě. Výjimka ze zákazu výpovědi z důvodu, pro který mohla organizace zrušit pracovní poměr okamžitě, se nově nevztahovala na pracovníci na mateřské dovolené (u které mohla výpovědní lhůta skončit nejdříve současně s mateřskou dovolenou). Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru se rozšířil na všechny pracovníce nebo osamělé pracovníky trvale pečující o dítě mladší tří let. Nově se pak nevyžadoval předchozí souhlas okresního národního výboru k výpovědi pracovníka se změněnou pracovní schopností nebo účastníka odboje v případě výpovědi dané pracovníkovi staršímu 65 let.

Úprava skončení pracovního poměru v této podobě vydržela v zákoníku práce z roku 1965 dalších téměř čtrnáct let, tedy až do 1.1.1989, kdy nabyla účinnosti novela provedená zákonem č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Teprve touto novelou byla odstraněna možnost domněnky uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru při výslovném neodmítnutí písemné žádosti pracovníka o rozvázání pracovního poměru k určitému dni. Došlo i k upřesnění vázanosti výpovědními důvody, když podle nového znění §

44 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 organizace mohla dát pracovníkovi výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst. 1 cit. zák., který musela pod sankci neplatnosti ve výpovědi skutkově nezaměnitelně vymezit a nemohla jej dodatečně měnit. Přelomovou změnou uskutečněnou v roce 1988 bylo odstranění vázanosti délky výpovědní doby na věk pracovníka, nově se výpovědní doba stanovila na dva měsíce, pokud nebylo stanoveno jinak v zákoníku práce a platila stejná pro obě strany. S ohledem na tuto úpravu doznalo změny i počítání běhu výpovědní doby, začínala prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končila uplynutím posledního dne příštího kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 47 odst. 2, § 48 odst. 2, § 49 písm. b) a § 70b odst. 1 cit. zák. Zároveň se zkrátila výpovědní doba u skončení vedlejšího pracovního poměru výpovědí, a to na 15 dnů. Z hlediska výpovědních důvodů došlo v § 46 odst. 1 k úpravě výpovědního důvodu uvedeného pod písmenem d) tak, že dřívější pouhá (trvalá) nezpůsobilost pracovníka trvale plnit své povinnosti v pracovním poměru ze zdravotních důvodů musela nově být potvrzena jako dlouhodobá lékařským posudem nebo rozhodnutím orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení vůči dosavadní práci, kromě stavu aktuálního zdravotního stavu mohlo jít i o nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby. Pozměněn byl i výpovědní důvod spočívající v méně závažném porušení pracovní kázně, který se nově podmiňoval tím, že se zaměstnanec méně závažného porušení pracovní kázně dopustil v době před zaházením kárného opatření pravomocně uloženého za předchozí porušení pracovní kázně. Novela dále prodloužila subjektivní lhůtu použitelnosti výpovědního důvodu spočívajícího v porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který šlo okamžitě zrušit pracovní poměr, na dva měsíce. Byla-li dána pracovníkovi výpověď z některého z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d), byla organizace povinna ve spolupráci s národním výborem účinně mu pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání. Povinnost zajištění nového pracovního místa se rozšířila i na výpověď danou zaměstnanci, který nesměl dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Rovněž zásadní změnou bylo umožnění výpovědi ze strany zaměstnance z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, aniž by se mu proto prodlužovala výpovědní doba, konkrétní výpovědní důvody přitom byly zcela odstraněny. Tím odpadl i smysl ustanovení o podání návrhu na rozhodnutí, zda pracovníkem uvedený důvod existoval. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru organizací uvedené v § 53 se rozšířily o pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců, a dále o opětovné závažné porušení pracovní kázně. Subjektivní lhůta k uplatnění možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru se prodloužila na jeden měsíc, kromě toho se kladl větší důraz na nezaměnitelné vymezení důvodu v písemném oznámení a na nutnost toto oznámení ve stanovené době i doručit. Problematika skončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím sjednané doby doznala značného zjednodušení

stanovením, že tento poměr může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 42 zákoníku práce v roce 1965. V ustanoveních o účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru došlo k nahrazení závodních výborů příslušnými odborovými orgány (nebo vyššími) a k omezení doby použitelnosti souhlasu na dva měsíce.

### **3.5. Dopad společensko-politických změn po roce 1989 na právní úpravu způsobů skončení pracovního poměru**

Události 17. listopadu roku 1989 měly pro vývoj našeho státu a práva význam srovnatelný s důsledky dění 25. února 1948, ačkoli ve svém vlivu na společenské zřízení zcela opačný. Vzbouření se komunistickému režimu a volání po demokracii a tržní ekonomice, právním státě a dodržování lidských práv významně ovlivnilo následné zásahy do celého právního řádu. Ve většině oblastí šlo o postupné změny, jejichž smyslem bylo odstranění rigidity právní úpravy, preferování dispozitivních norem před kogentními a vůbec uvolnění právní regulace (zejména v soukromém právu) směrem k opravdové smluvní volnosti a rovnosti subjektů a také dosažení právního rámce umožňujícího fungování tržního hospodářství. Samozřejmostí bylo odstranění všech proklamací a ustanovení přímo odkazujících na socialistický společenský řád a jeho teze a principy. V některých odvětvích práva se to dařilo lépe a rychleji, zatímco v jiných spíše hůře a pomaleji, tento druhý případ platil i pro pracovní právo. Zásahy do úpravy pracovněprávních vztahů a postavení zaměstnance jsou totiž mimořádně sociálně citlivé a v ekonomicky poměrně nestabilním porevolučním vývoji obzvláště. Až do roku 2006 se jednalo o změny dílčí, reagující na aktuální problémy, nedostatky a potřeby, většinou považované za nedostatečné, nikoli o nové koncepční pojetí úpravy pracovního práva. „Postupné přebudování právní úpravy na tržních zásadách prosazujících se na volném trhu práce musí dospět k prosazení zásady, že co není zakázáno, je dovoleno – i v pracovním právu. Doposud totiž v pracovním právu přetrvává mnoho kogentních ustanovení, které účastníky pracovněprávních vztahů nutí do určitých jednání, které by oni sami nikdy nepodnikli a které dokonce často považují za neúčinné a bránící rozvoji podnikání.“<sup>29</sup>

Uvolňování dosavadní regulace začalo připuštěním zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání zákonem č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákonem č. 103/1990 Sb., kterým se mění hospodářský zákoník, ne jejichž základě podnikatel mohl nabývat majetek a zaměstnávat neomezený počet pracovníků. V této souvislosti bylo posléze zrušeno ustanovení § 269 písm. b) zákoníku práce ve znění platném do 31. 5. 1994, podle něhož v případě výjimečně možného pracovního poměru mezi občany mohli účastníci pracovní poměr ukončit výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení.

Zásahy přímo do textu zákoníku práce z roku 1965 přinesla novela provedená zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Ta

<sup>29</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha, Všechno, 1997, str. 33.



v první řadě vypustila úvodní preambuli a Články I. a II., další články pozměnila. Dále odstranila z pracovního práva institut rámcové pracovní smlouvy. Po zániku národních výborů byly k plnění jejich působnosti v pracovněprávních vztazích určeny orgány státní správy. Dále prodloužila výpovědní dobu u výpovědních důvodů podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) cit. zák. na tři měsíce. Opětovně došlo k přeformulování podmínek použitelnosti výpovědního důvodu uvedeného v § 46 odst. 1 písm. f) tak, že pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně bylo možno dát pracovníku výpověď, jen jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi, nadále se tedy nevyžadovala existence žádného kárného opatření. V § 46 odst. 2 písm. b) se vypustila podmínka pro oprávněnost výpovědi ze strany organizace spočívající v případě výpovědi dávané pracovníku pro nesplňování stanovených předpokladů nebo nezbytných požadavků pro výkon sjednané práce v nabídnutí volného pracovního místa přiměřeného jeho kvalifikaci, které by i při těchto nedostacích mohl zastávat. Povinnost zajištění nového zaměstnání při výpovědi z důvodu nadbytečnosti se nadále už nevztahovala na těhotné pracovnice a pracovnice na mateřské dovolené a v ostatních případech se tato povinnost vztahovala již jen na důvod uvedený v § 46 odst. 1 písm. c). Do ochranné doby nově patřila i doba civilní služby. Nezbytnost souhlasu příslušného státního orgánu (místo předchozího národního výboru) k dání výpovědi organizací se přestala vztahovat na účastníky odboje a nevyžadovala se nově u důvodů výpovědi uvedených v § 46 odst. 1 písm. a), b) nebo f) cit. zák. Z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem vypadlo opětovné závažné porušení pracovní kázně a ohrožení bezpečnosti státu. Podstatných změn doznala úprava účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru, když výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru byla organizace povinna předem pouze projednat s příslušným odborovým orgánem a pouze, šlo-li o člena příslušného odborového orgánu, který byl oprávněn spolurozhodovat s organizací, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, byla organizace povinna požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas. Takový souhlas mohl být i fiktivní na základě nečinnosti odborového orgánu. Pravomoc vlády odchýlně upravit působnost odborových orgánů pro některé skupiny pracovníků byla zrušena a povinnost organizace předkládat jiné případy rozvázání pracovního poměru odborovému orgánu ke kontrole byla oslabena na pouhé seznámení s těmito případy v dohodnutých lhůtách. Odmítnutí udělení souhlasu znamenalo neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, avšak soud je mohl v určitých případech prohlásit za platné.

Teprve v roce 1994 (zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony) došlo k vypuštění většiny článků Základních zásad zákoníku práce z roku 1965 (Článků III. až X.) a nahrazení slova „pracovník“ slovem „zaměstnanec“, slova „pracovnice“ slovem „zaměstnankyně“ a slova „organizace“ (ve smyslu právnické osoby, která zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávních nebo obdobných vztazích) slovem „zaměstnavatel“. Ochranná doba se rozšířila o dobu, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně

nezpůsobilým pro noční práci. Změn doznal i § 54 zákoníku práce z roku 1965, který byl doplněn o další důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, spočívající ve skutečnosti, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Lhůta pro učinění tohoto právního úkonu byla stanovena na jeden měsíc (subjektivní lhůta), nebo maximálně jeden rok (objektivní lhůta).

Z hlediska vstupu České republiky do Evropských společenství nelze opomenout tzv. harmonizační novelu zákoníku práce z roku 1965 provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony, která promítla do naší právní úpravy evropské směrnice, které se však ve větším počtu zásadněji nevztahovaly ke skončení pracovního poměru. Nicméně i do úpravy skončení pracovního poměru významně pronikl závazek odstranění diskriminace na základě pohlaví, proto bylo z některých ustanovení odstraněno srovnávání práv neosamělé zaměstnankyně a osamělého zaměstnance tak, že napříště již zaměstnanec nemusel být osamělý, aby měl stejná práva jako neosamělá zaměstnankyně, a zaměstnanec a zaměstnankyně byli vůbec zrovnoprávněni v celé právní úpravě tak, že práva, která měla dosud pouze zaměstnankyně, měl nově vždy i zaměstnanec, pokud to nebylo pojmově vyloučeno. Dalším přínosem harmonizační novely bylo uzákonění zvláštních povinností zaměstnavatele při hromadném propouštění zaměstnanců v § 52 zákoníku práce z roku 1965. Zároveň pozměnila výpovědní důvody uvedené v § 46 odst. 1 cit. zák. tak, že původní jeden výpovědní důvod, spočívající ve zrušení či přemístění zaměstnavatele, rozdělila na dva samostatné důvody a vypustila výpovědní důvod, kterým byl zánik organizace nebo převod části organizace do jiné organizace. Ochranná doba se opět rozšířila i na zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou.

Jedny z posledních změn v úpravě skončení pracovního poměru v zákoníku práce z roku 1965 nebo s dopadem na ni provedl zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Významná omezení tento zákon přinesl do úpravy vzniku pracovního poměru na dobu určitou (a to v souladu s evropským právem), když stanovil, že mezi týmiž účastníky je možné sjednat určitou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů maximálně na 2 roky (příčemž se doby trvání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky sčítají v případě prodloužení sjednané doby nebo opakovaného sjednání), mezi tímto a dalším takovým v souhrnu dvouletým pracovním poměrem mezi týmiž účastníky musí uplynout alespoň 6 měsíců. Z těchto omezení však zakotvil výjimky a naopak zrušil zákaz sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou s mladistvými a absolventy škol. „Ani omezení smluvní volnosti při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, i když by bylo bezpochyby možné o této úpravě diskutovat, zda je či není v souladu se zásadou smluvní volnosti, by se nemělo dotknout těch případů, kdy je pracovní poměr na dobu určitou sjednáván na základě krátkodobé potřeby výkonu práce na straně zaměstnavatele či zaměstnance. Na všechny tyto případy, které mohou v praxi vzniknout a které tak

objektivně vyvolávají potřebu sjednat poměr na dobu určitou, je v nové právní úpravě pamatováno.<sup>30</sup> Tato nová úprava se považovala za vyvážený kompromis mezi zájmem zaměstnanců na zajištění jejich pracovněprávní jistoty a potřebou zaměstnavatelů flexibilně zaměstnávat zaměstnance s ohledem na provozní podmínky.<sup>31</sup> Dále byla uzákoněna fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, pokud nebyly splněny podmínky pro platné sjednání pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec projeví v tomto směru svou vůli. V zásadě ve stejném znění tato úprava platí i v současnosti. Dále došlo ke zrušení § 50 zákoníku práce, který podmínil možnost výpovědi dávané pracovníkovi se změněnou pracovní schopností nebo v důchodovém věku předchozím souhlasem národního výboru, resp. orgánu státní správy. Novela také znemožnila odchýlnou dohodu účastníků ohledně automatické změny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec pokračuje i po skončení sjednané doby nadále v konání práce s vědomím zaměstnavatele.

Přes všechny provedené úpravy i ve 21. století stále sílilo volání po přijetí nového kodexu založeného na moderních zásadách pracovního a soukromého práva vůbec, po přijetí flexibilní právní úpravy, která by po vzoru většiny evropských států stanovila pouze základní pravidla chování a minima a maxima nároků a ostatní ponechala individuálním či kolektivním smlouvám, která by také vycházela z tržních zásad a typického soukromoprávního principu, že co není zakázáno, je dovoleno. „Zákoník práce, nevyhovující podmínkám tržní ekonomiky, byl pouze novelizován tak, aby se odstranila alespoň ta ustanovení, která v podstatě přímo bránila dalšímu demokratickému a liberálně-ekonomickému vývoji.“<sup>32</sup> Proces přemodelování pracovního práva vyvrcholil (nebo měl vyvrcholit) v roce 2006 přijetím nového kodexu - zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento předpis sice zahrnul některé požadavky dlouho kladené ze strany právní praxe i teorie, pro mnohé však ani zdaleka nesplnil představy o moderním zákoníku pracovněprávních vztahů.

<sup>30</sup> Bognárová, V. Novelizace zákoníku práce v roce 2004. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 4, str. 2.

<sup>31</sup> V tomto smyslu se vyjádřil JUDr. Bořivoj Šubr ve svém článku nazvaném *Novela zákoníku práce – pracovní poměry na dobu určitou*, publikovaném v časopise *Práce a mzda* č. 2-4/2004.

<sup>32</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, č. 11, str. 381.

## **4. Vliv mezinárodního práva na právní úpravu skončení pracovního poměru**

Jak již bylo výše řečeno, pracovní právo má ve svých důsledcích značný dopad na sociální postavení jedince a tím i na společenskou situaci. I proto se pracovní právo dostalo do okruhu zájmu mezinárodního veřejného práva, které si mimo jiné klade za cíl dosažení mírového rozvoje všech zemí světa a zachovávání lidských práv jedince, včetně jeho důstojnosti, práva na život v uspokojivých sociálních podmínkách a práva na rozvoj jeho osobnosti. Mezinárodní právo tak většinou odráží určité minimální standardy, které státy uznávají za zcela zásadní pro dosažení nejen výše uvedených cílů a které se zavazují prosazovat i ve svých právních řádech tak, aby odstranily alespoň největší sociální nerovnosti. V souladu s tím Čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, prohlašuje vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, za součást právního řádu a stanoví jejich aplikační přednost před zákony, které by s nimi byly v rozporu.

Mezinárodní společenství většinou uznává za povinnost státu zajistit jedinci základní sociální práva a sociální jistoty, zároveň však nechce „vytvořit“ pasivního, nýbrž aktivního zaměstnance tak, aby přílišné sociální jistoty nevedly k absolutní sociální neodpovědnosti jedince.

### **4.1. Vliv Organizace spojených národů**

Základní krok v tomto směru nastoupila Organizace spojených národů se svou Všeobecnou deklarací lidských práv ze dne 10. 12. 1948, ač právně nezávazným dokumentem, která ve svém Čl. 23 stanovila, že každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.

Důležitým dokumentem je i samotná zakládací Charta Organizace spojených národů, která vstoupila v platnost 24. 10. 1945 a která vychází ze zásady nerozlučného spojení mezi mírem a ochranou lidských práv.

Organizace spojených národů dále přijala Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (u nás vyhlášen vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech), který ve svém Čl. 6. stanovil, že „státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva. Opatření, jež mají být učiněna státy, smluvními stranami Paktu, k dosažení plného uskutečnění tohoto práva, budou zahrnovat programy technického a odborného zaškolení a výcviku, plány a prostředky k dosažení stálého hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje a plné a

produktivní zaměstnanosti za podmínek, zajišťujících jednotlivci základní politické a hospodářské svobody.“

## **4.2. Úmluvy přijaté na půdě Rady Evropy**

Významné mezinárodní úmluvy vznikaly i na půdě Rady Evropy, mezivládní organizace založené v roce 1949, do níž Československo vstoupilo v roce 1991. Velký úspěch zaznamenala tato organizace při sjednání evropské Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod dne 4. 11. 1950 (vyhlášené u nás sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.), k níž později přibýly ještě další protokoly a která z hlediska pracovního práva zopakovala již dříve uznaný zákaz nucené práce.

Pro pracovní právní legislativu měla větší význam Evropská sociální charta z 18. října 1961 (sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě č. 14/2000 Sb. m. s., spolu s Dodatkovým protokolem vyhlášeným pod č. 15/2000 Sb. m. s.), která byla v roce 1996 revidována. Podle této charty smluvní strany přijaly jako cíl své politiky, kterou se zavázaly provádět pomocí všech vhodných prostředků jak na národní, tak na mezinárodní úrovni, dosažení podmínek, za kterých budou účinně naplňována v chartě uvedená práva a principy. Na prvním místě těchto práv a principů stojí právo každé osoby na příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí. Kromě toho deklarovala i právo všech pracovníků na zvláštní ochranu v případech skončení zaměstnání. Jako již předchozí úmluvy i Evropská sociální charta obsahovala právo zaměstnaných žen v mateřství na zvláštní ochranu. Dále také kromě obecného a nyní již celkem tradičního práva se sdružovat k ochraně svých zájmů a kolektivně vyjednávat zakotvila i právo všech pracovníků na informování o kolektivním propouštění a na jednání v rámci procedury kolektivního propouštění. V rámci zajištění efektivního výkonu práva na práci se smluvní strany zavázaly mimo jiné přijmout jako jeden z jejich základních cílů a odpovědností dosažení a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti a povinnost chránit účinně právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání. Právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání se upravuje v rámci práva na spravedlivou odměnu za práci (Příloha k revidované Evropské sociální chartě interpretovala toto ustanovení tak, že nezakazuje okamžité propouštění pro vážný přestupek). V souvislosti s ochranou mateřství zaměstnaných žen se státy zavázaly považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době od momentu, kdy žena oznámí zaměstnavateli, že je těhotná, do skončení její mateřské dovolené, nebo pokud jí dá výpověď v takové době, jestliže by výpovědní lhůta skončila během takového období [výše uvedená Příloha charty pak i toto právo poněkud omezuje, když stanoví, že jej nelze vykládat tak, jakoby stanovilo absolutní zákaz, a uvádí tyto výjimky: a) jestliže zaměstnaná žena byla shledána vinnou za přestupek, který ospravedlňuje přerušení pracovního poměru, b) pokud zaměstnavatel končí svoji činnost, c) pokud skončila doba, na kterou byla sjednána pracovní smlouva].

K naplnění práva na ochranu v případech skončení zaměstnání se státním stanovila povinnost uznávat právo všech pracovníků na to, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, které souvisejí s jejich schopnostmi nebo chováním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby, a právo pracovníků, jejichž zaměstnání je skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu a právo odvolat se k nestrannému orgánu za tím účelem. Pod výrazem „skončení zaměstnání“ a „ukončení“ se myslí skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele. Toto ustanovení se vztahuje na všechny pracovníky, ale stát může z této ochrany částečně nebo zcela vyjmout některé kategorie zaměstnaných osob (pracovníky zaměstnané na základě pracovní smlouvy na dobu určitou nebo pro určitý specifický úkol; pracovníky v přijímacím nebo kvalifikačním období zaměstnání stanoveném předem a v rozumné délce trvání; pracovníky zaměstnané příležitostně na krátkou dobu). Příloha revidované charty dokonce demonstrativně stanoví, které skutečnosti nebudou tvořit platný důvod pro skončení zaměstnání pro účely tohoto ustanovení (členství v odborech nebo účast na odborových činnostech mimo pracovní dobu nebo - se souhlasem zaměstnavatele - v pracovní době; snaha stát se zástupcem zaměstnanců, zastávání takové funkce v současnosti nebo v minulosti; podání stížnosti na zaměstnavatele nebo účast v řízení proti zaměstnavateli za údajné porušování zákonů nebo nařízení, nebo uchýlení se k příslušným správním orgánům; rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, rodinné povinnosti, těhotenství, náboženské vyznání, politické názory, národní původ nebo sociální původ; mateřská dovolená nebo rodičovské volno; dočasná absence z práce kvůli nemoci nebo úrazu). Charta vyžadovala i větší ochranu zástupců pracovníků proti jednáním, která by je poškodila, včetně propuštění, a která jsou založena na jejich postavení nebo činnosti jakožto zástupců pracovníků v podniku.

### **4.3. Dokumenty přijaté z iniciativy Mezinárodní organizace práce**

Již před vznikem výše uvedených organizací však existovala organizace věnující se výlučně pracovnímu právu a právu sociálního zabezpečení, a to Mezinárodní organizace práce, založená původně jako přidružená organizace k bývalé Společnosti národů roku 1919 při uzavírání Versailleské smlouvy mocnostmi, které vyšly z 1. světové války vítězně. Tato organizace vznikla částečně také jako reakce na 1. světovou válku a kladla si za cíl bojovat za zlepšování pracovních a životních podmínek a za zabezpečení sociálních práv pracujících. Od roku 1946 je odbornou organizací OSN, pověřenou formulováním a ochranou práv pracujících. Její tripartitní orgán, Mezinárodní konference práce, sestávající ze zástupců vlád, zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců přijala celkem 185 úmluv a 194 doporučení, které dohromady tvoří systém mezinárodních pracovních norem. Československá republika patřila k zakladatelům této organizace a její členství v ní trvalo nepřetržitě až do jejího zániku v roce 1992, Česká republika se pak stala nástupnickým subjektem a ratifikovala zatím celkem 63 úmluv.

Většina úmluv Mezinárodní organizace práce v oblasti pracovního práva se týká pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odstranění všech forem diskriminace, ochrany některých skupin pracovníků, pracovní doby a dovolené apod. Problematicke skončení pracovních poměrů se jako hlavnímu předmětu své úpravy věnuje jen Úmluva č. 158 o skončení pracovního poměru z roku 1982, které předcházelo Doporučení č. 119 o skončení pracovního poměru z roku 1963. Již z časového odstupu obou těchto dokumentů můžeme vidět, že se v případě stanovení způsobů a podmínek skončení pracovního poměru jedná o poměrně citlivou otázku, jejíž úprava se tradičně ponechává národním právním řádům po zhodnocení jejich jedinečných tradic, východisek a tezí, potřeb a společenského klimatu. Úmluva týkající se skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele vstoupila v platnost v roce 1985, avšak Česká republika ji dosud neratifikovala, ratifikovalo ji však devět členských států EU a ostatní členské státy EU ji respektují.

Potřeba přijetí této úmluvy jako nových mezinárodních standardů v této oblasti vzešla z vývoje, který prodělalo právo i praxe mnohých států v otázkách pokrytých Doporučením z roku 1963 od doby jeho přijetí, a ze závažných problémů, které odrážely ekonomické potíže a technologické změny v posledních letech v mnoha zemích. Úmluva v podstatě vychází z Doporučení z roku 1963, oproti tomuto doporučení došlo například k vypuštění ustanovení o povinnosti poskytnout zaměstnanci během výpovědní doby čas na hledání nového pracovního místa bez ztráty mzdy, vypuštěna byla i povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci na jeho žádost určité potvrzení o zaměstnání, úmluva již rovněž neobsahuje ustanovení o propuštění pro porušení pracovní kázně a oproti uvedenému doporučení pak i mnohem úsporněji zpracovává téma v doporučení nazvané Doplnková ustanovení týkající se redukce pracovní síly. Platnost úmluvy se má vztahovat na všechny zaměstnance, ale smluvní stát může z její působnosti (jako celku či jen z působnosti některých ustanovení) vyloučit některé kategorie zaměstnanců - zaměstnance zaměstnané na dobu určitou nebo na vykonání určitého úkolu, zaměstnance ve zkušební době sjednané předem na rozumnou dobu a sezónní zaměstnance, avšak současně musí zajistit, aby nedocházelo ke zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou za účelem obcházení ustanovení této úmluvy. Po konzultaci s odbory a zástupci zaměstnavatelů mohou být z působnosti úmluvy vyloučeni i další zaměstnanci, u nichž k tomu opravňují specifické podmínky jejich povolání či funkce.

Úmluva se přitom vztahuje pouze na skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele. V článku 4 úmluva stanoví, že pracovní poměr nesmí být rozvázán bez platného oprávněného důvodu spojeného se schopností a pracovním výkonem zaměstnance nebo s operačními požadavky a zařízeními zaměstnavatele. Článek 5 vypočítává tyto důvody, které nemohou být uznány jako oprávněné pro skončení pracovního poměru se zaměstnancem: a) členství v odborech nebo spoluúčast na odborových aktivitách mimo pracovní dobu nebo se souhlasem zaměstnavatele v pracovní době; b) ucházení se o pozici zástupce zaměstnanců nebo vykonávání této pozice; c) podání stížnosti nebo spoluúčast na sporu vedeném proti zaměstnavateli kvůli tvrzenému porušení práva u příslušného orgánu; d) rasa, barva pleti, pohlaví, manželský status, rodinné

závazky, těhotenství, náboženské vyznání, politické přesvědčení, sociální nebo národnostní původ; e) nepřítomnost v práci v průběhu mateřské dovolené. Dalším důvodem, který nemá být uznán oprávněným, uvedeným v článku 6 je dočasná nepřítomnost v práci z důvodu nemoci nebo zranění. Podrobné stanovení toho, co se považuje za dočasnou nepřítomnost v práci, a požadavky na lékařské potvrzení má stanovit národní zákonodárství, to může i stanovit omezení užití tohoto ustanovení. Úmluva dále upravuje i postup před nebo při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to tak, že pracovní poměr by neměl být skončen z důvodu, který se vztahuje k pracovnímu výkonu nebo chování zaměstnance, dříve, než je zaměstnanci poskytnuta možnost se bránit proti takovým tvrzením, ledaže by se od zaměstnavatele nemohlo poskytnutí takové možnosti spravedlivě žádat. Zaměstnanci musí být zaručeno právo odvolat se proti skončení pracovního poměru, které cítí jako neoprávněné, k nezávislé autoritě, toto jeho právo je možno omezit na určitou dobu. Úmluva se přitom zároveň snaží usnadnit zaměstnanci postavení v případném soudním či obdobném sporu, a to tím, že vyžaduje buď, aby důkazní břemeno ohledně oprávněného důvodu pro skončení poměru spočívalo na zaměstnavateli, nebo aby orgány příslušné k rozhodování sporu měly oprávnění posoudit oprávněnost a dostatečnost uvedeného důvodu na základě důkazů předkládaných stranami. Propuštění zaměstnanci musí mít nárok na odstupné, nebo na sociální zajištění, nebo na kombinaci obou. Část III. úmluvy obsahuje doplňková ustanovení týkající se skončení pracovních poměrů z ekonomických, technologických, strukturálních nebo obdobných důvodů. Stanoví zejména zvláštní povinnosti zaměstnavatele v těchto případech, jako například povinnost předem informovat zástupce dotčených zaměstnanců, povinnost projednání, povinnost oznámení příslušnému orgánu státu, avšak tyto povinnosti mohou být omezeny pouze na případy, kdy má dojít k propuštění určitého procenta zaměstnanců. Kromě toho uvádí i kritéria, která by měla sloužit pro výběr zaměstnanců, kterých se má propouštění týkat. Propuštění zaměstnanci by rovněž měli mít přednost při opětovném náboru pracovní síly u zaměstnavatele, alespoň pokud k němu dojde do určité doby.



## 5. Právo Evropských společenství v oblasti skončení pracovního poměru

Evropská společenství v dnešním smyslu se vyvinula z původně tří oddělených organizací, a to Evropského společenství uhlí a oceli (založeného roku 1951), Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství atomové energie (založených v roce 1957). Prvotní myšlenka 15 zakládajících států na vytvoření těchto uskupení vycházela zejména z reakce na ničivou 2. světovou válku a teze, že podobnému konfliktu se musí předejít prostřednictvím vytvoření spojené a jednotné Evropy ve formě politické a ekonomické unie. V následujících letech došlo k vytvoření společných orgánů všech tří uskupení a nadále pokračoval proces sbližování, který po přijetí Jednotného evropského aktu v roce 1986, jenž zrevidoval původní zakládací smlouvy tří společenství, vyvrcholil ve vytvoření zastřešující entity bez právní subjektivity - Evropské unie Maastrichtskou smlouvou z roku 1992. Další revize původních základacích smluv přinesly Amsterodamská smlouva (v roce 1997) a smlouva z Nice (roku 2000). V roce 2004 se pak Evropská společenství rozrostla o 10 nových členů, mezi něž patřila i Česká republika, a následně ještě o 2 další. Vzhledem k tomu, že se jedná o zcela specifickou nadnárodní (a nikoliv mezinárodní) organizaci, mají i právní předpisy vzniklé na půdě ES (komunitární právo) zvláštní vlastnosti, zejména nadstátnost a samostatnost (vedle dokumentů vzniklých na půdě EU v rámci II. a III. pilíře nazývaných jako unijní právo).

Cílem Společenství je harmonický, vyvážený a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysoká úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné nediskriminační zacházení, ochrana životního prostředí a zvyšování úrovně a kvality života, soudržnost a solidarita mezi členskými státy.

Přestože se proces evropské integrace zakládal na myšlence potřeby rovnováhy mezi ekonomickým a sociálním rozvojem společnosti, zaměřovala se evropská normotvorba primárně a zejména na jeho stránku ekonomickou, neboť se předpokládalo, že ekonomická integrace a růst samy zlepší i sociální podmínky. Pracovníprávní normy se zpočátku přijímaly pouze za účelem zajištění volného pohybu osob a ochrany hospodářské soutěže, teprve později se stala samostatným cílem i vysoká životní úroveň a sociální ochrana (neopomíjí se přitom, že dosažení tohoto cíle má značný význam pro vytvoření vzájemně vyrovnaných pracovních podmínek a tím i soutěžních podmínek na jednotném trhu a že pracovní právo má vedle funkce ochranné i funkci ekonomickou, tedy že podporuje plynulou, nekonfliktní a efektivní produkci zboží a služeb a hospodářský růst). Již v roce 1972 se vrcholní představitelé členských států shodli na potřebě začlenění sociální problematiky do evropského unijního práva alespoň dosažením určitých minimálních standardů (tuto myšlenku pak potvrdil Jednotný evropský akt z roku 1987, který byl v tomto smyslu poměrně přelomový). „Pracovní právo má nejen svými ustanoveními vytvořit prostor pro volný pohyb pracovníků, ale má zakotvit i minimální standardy pracovních a životních podmínek zaměstnanců, které by

byly respektovány všemi zaměstnavateli.“<sup>33</sup> V evropském právu se přitom pracovně- právní problematika zařadila do širšího pojmu sociální politiky, jejíž smysl spočívá i ve zlepšování životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců. Tohoto účelu pak má být dosaženo harmonizací právních předpisů členských států, tedy jejich „pouhým“ sblížením a nikoli přímo sjednocením. Proto se pro dotčenou úpravu využívají zejména směrnice, které jsou závazné co do stanovených cílů, ale prostředky ponechávají na volbě jednotlivým státům, a proto také většinou nejsou použitelné přímo (na rozdíl od nařízení). S pojmem evropské pracovní právo se tedy lze setkat jen v teorii práva Evropských společenství, přičemž ani ta není zajedno v tom, jak jej vůbec definovat, neboť evropské pracovní právo s ohledem na sociálně-ekonomické vlivy netvoří systematickou jednotku, nýbrž je omezeno jen na určité vazby a instituty a vždy se váže na ekonomickou agendu.

Přestože se stěžejní část úpravy pracovněprávní problematiky v normách Evropských společenství věnuje spíše otázkám diskriminace, volného pohybu pracovníků, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovnosti v zacházení s muži a ženami, včetně odměňování, pracovní doby apod., nalezneme zde v malé míře i snahy po určité regulaci vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Jinak se však tato úprava ponechává na vůli a potřebách jednotlivých členských států.

Primární právo, tedy normy obsažené v zakládajících smlouvách (včetně příloh a protokolů) a smlouvách o změnách nebo doplněních zakládajících smluv, obsahuje z hlediska pracovního práva jen stručná základní ustanovení. Významný zlom znamenala Amsterodamská smlouva z roku 1997 novelizující Smlouvu o Evropské unii, která zdůraznila potřebu vysoké úrovně zaměstnanosti a ochrany práv a zájmů občanů. Za nejdůležitější můžeme považovat ustanovení hlavy VIII. s názvem Zaměstnanost, která mezi hlavní úkoly Společenství v této oblasti řadí dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a koordinaci politik zaměstnanosti, a hlavy XI. s názvem Sociální politika, všeobecné a odborné vzdělávání a mládež, kde jsou v čl. 136 jako cíle uvedeny podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, rozvoj potenciálu pracovních sil s ohledem na trvale vysokou úroveň zaměstnanosti, boj proti vyloučení z trhu práce a náležitá sociální ochrana, přičemž prostředky sloužícími tomuto cíli mají být opatření, která berou v úvahu i vnitrostátní specifika. Článek 137 pak přiznává Radě oprávnění na základě spolurozhodování s Evropským parlamentem přijímat kvalifikovanou většinou směrnice, jimiž se stanoví minimální požadavky v oblastech zlepšování pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti, pracovních podmínek, informací a konzultací s pracovníky, reintegrace osob vyloučených z trhu práce a rovnosti mezi muži a ženami. Kromě toho je Rada oprávněna jednomyslně, na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem, přijímat opatření týkající se sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracujících, jejich ochrany při ukončení pracovní smlouvy, zastupování a kolektivní ochrany zájmů pracujících a zaměstnavatelů, pracovních podmínek pro státní příslušníky třetích zemí, finančních příspěvků na podporu zaměstnanosti a na vytváření pracovních příležitostí.

<sup>33</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno, DOPLNĚK Brno, 2004, str. 78.

V roce 1989 byla přijata Charta základních sociálních práv pracovníků Společenství, která klade určité požadavky i na zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků Společenství, jež souvisí i s rozvojem právní úpravy zaměstnávání (a v jejím rámci i s postupy při hromadném propouštění) a informování a projednávání.

Nejdůležitějším evropským předpisem sekundárního práva se vztahem ke skončení pracovního poměru je směrnice Rady č. 98/59/ES z 20. 7. 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (jako úplné znění směrnice č. 75/129/EHS ve znění směrnice č. 92/56/EHS). Důvody jejího přijetí spočívaly v potřebě posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění s přihlédnutím k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje Společenství. Stanoví nicméně jen minimální požadavky a nebrání tak státům upravit hromadné propouštění pro zaměstnance příznivěji. Směrnice definuje hromadné propouštění jako propouštění z důvodů nesouvisejících s osobou zaměstnance, pokud se pracovní poměr rozvazuje s určitým počtem zaměstnanců v určité době. Obě tyto podmínky přitom směrnice určuje alternativně s možností volby členskými státy. Směrnice se nevztahuje na hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací po uplynutí sjednané doby nebo vykonání dané práce, na zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních organizací a posádky námořních lodí. Zamýšlí-li zaměstnavatel provést hromadné propouštění, musí zahájit jednání se zástupci zaměstnanců a poskytnout jim stanovené informace s cílem uzavření dohody o zamezení nebo omezení hromadného propouštění nebo alespoň zmírnění jeho následků. Kromě toho musí svůj záměr a stanovené informace, jakož i průběh a výsledky jednání se zástupci zaměstnanců sdělit i příslušnému orgánu státní správy. Oznámení záměru přitom musí obsahovat určité informace, které orgán státní správy potřebuje k adekvátní reakci na předpokládanou skladbu nově nezaměstnaných (počet zaměstnanců propouštěných a obvykle zaměstnaných, důvody a dobu propouštění). Z hlediska samotného skončení pracovních poměrů má zavedení institutu hromadného propouštění význam zejména proto, že hromadné propouštění se stane účinným, resp. je lze realizovat nejdříve 30 dní od doručení oznámení zaměstnavatele příslušnému orgánu státní správy (tím ale nejsou dotčeny výpovědní lhůty při individuálních výpovědích), tato lhůta může být zkrácena nebo naopak prodloužena až na 60 dní. Do české právní úpravy promítl tuto směrnici zákon č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. 1. 2001. Povinnosti zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců dané směrnicí rozšířil tento zákon i vůči všem zaměstnancům, kterých se má hromadné propouštění týkat, pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádný odborový orgán ani rada zaměstnanců. Za hromadné propouštění se v českém pracovním právu považuje propouštění určitého počtu zaměstnanců v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele v období 30 dnů. Na Slovensku se tato varianta příliš neosvědčila, neboť zaměstnavatelé brzy našli postup, kterým ji lze obejít, když propouštěli v době 30 dní vždy počet zaměstnanců těsně pod zákonnou hranici stanovící „hromadnost“ propouštění v několika periodách po sobě, a po čase ji proto nahradila druhá možná varianta, tedy určení „hromadnosti“ počtem 20

zaměstnanců propuštěných v průběhu 90 dnů bez ohledu na počet běžně zaměstnaných zaměstnanců.

Pro skončení pracovního poměru má okrajový význam i směrnice Rady č. 2001/23/ES z 12.3.2001 o aproximaci zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců při převodech podniků, podnikatelských činností anebo částí podniků nebo podnikatelských činností (ta nahradila předchozí směrnici Rady č. 77/187/EHS ve znění novely provedené směrnicí Rady č. 98/50/EHS). Tato směrnice řeší primárně změnu zaměstnavatelů v důsledku právního převodu nebo sloučení, kdy se mění subjekt zaměstnavatele, ale pracovněprávní vztahy zaměstnanců zůstávají stejné, jejím účelem je totiž právě zachování jejich kontinuity. Čl. 3 stanoví, že práva a povinnosti převádějího subjektu z pracovního poměru, který existoval ke dni převodu, se z důvodu převodu převádí na nabyvatele, který se tak dostává vzhledem k převáděnému podniku, podnikatelským činnostem či jejich částem do pozice zaměstnavatele. Následující článek pak uvádí, že takovýto převod nemůže být sám o sobě přímým důvodem pro propouštění zaměstnanců převádějícím ani nabyvatelem. Členské státy mohou některé specifické skupiny pracovníků z tohoto zákazu vyloučit, avšak „podle rozšířeného čl. 2 novelizované směrnice nesmějí členské státy vyloučit z rozsahu směrnice pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy jen z důvodu počtu pracovních hodin, které byly nebo budou odpracovány, nebo z důvodu, že jsou zaměstnanecké vztahy upraveny smlouvami na dobu určitou.“<sup>34</sup> Na druhou stranu však směrnice nebrání propouštění z důvodů ekonomických, technických nebo organizačních. „Dojde-li ke zrušení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru z důvodu, že převod má za následek zásadní změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, bude se podle čl. 4 odst. 2 směrnice zodpovědnost za zrušení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru připisovat zaměstnavateli. To znamená, že pokud by měl převod za následek podstatnou nepříznivou změnu poměru v neprospěch zaměstnance a zaměstnanec se z toho důvodu rozhodl nepokračovat v pracovním poměru ve vztahu k novému zaměstnavateli a sám dá výpověď či rozváže pracovní poměr dohodou, předpokládá se, že k ukončení pracovního poměru došlo ze strany zaměstnavatele.“<sup>35</sup> Obě strany smlouvy, která je titulem převodu, mají povinnost informovat zástupce zaměstnanců, případně jednotlivé dotčené zaměstnance, o předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům. Právě v důsledku této směrnice došlo zákonem č. 155/2000 Sb. ke zrušení výpovědního důvodu na straně zaměstnavatele spočívajícího v převodu zaměstnavatele či jeho části k jinému zaměstnavateli.

Směrnice Rady č. 80/987/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (ve znění jí měnící směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES ze dne 23. září 2002) do úpravy skončení pracovního poměru také

<sup>34</sup> Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 9, str. 15.

<sup>35</sup> Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 9, str. 15. (Původní zdroj: Schronk, R. *Pracovní právo Evropské unie*. 1. vyd. Bratislava, Právnická fakulta UK, 1998, str. 78.)

okrajově zasahuje. Podle této směrnice může být platební neschopnost obecně důvodem skončení pracovního poměru a je výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele. V českém pracovním právu takový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele neexistuje, v určitých případech by však bylo možné jej podřadit pod výpovědní důvod spočívající v jiných organizačních změnách dle § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, neboť platební neschopnost zaměstnavatele často povede právě k organizačním změnám, typicky ke snižování počtu zaměstnanců, někdy až k rušení podniku či jeho části [písm. a) téhož ustanovení]. Okamžitě zrušit pracovní poměr však zaměstnavatel z důvodu vlastní platební neschopnosti nemůže, naopak zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu neobdržení mzdy nebo její části ani po uplynutí 15 dnů po splatnosti, k čemuž mimo jiné pravděpodobně dojde právě v případě insolventnosti zaměstnavatele. Z hlediska výpovědi ze strany zaměstnance nevzniká v českém právu žádný problém vzhledem k nepotřebnosti uvádění jakéhokoliv důvodu.

Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, týkající se rámcové dohody o práci na dobu určitou uzavřené organizacemi ETUC (*Evropskou konfederací odborových svazů – pozn. autorky*), UNICE (*Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů – pozn. autorky*) a CEEP (*Evropským střediskem veřejných podniků – pozn. autorky*), stanoví požadavky na zlepšení kvality práce na dobu určitou zajištěním rovného zacházení a zabráněním zneužití na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou. V souladu se zásadou rovného zacházení nesmí zaměstnavatelé se zaměstnanci zaměstnanými na dobu určitou zacházet hůře než se srovnatelnými zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou jen z důvodu jejich časově omezeného pracovněprávního vztahu a bez objektivních příčin. Oba výše uvedené účely směrnice zákoník práce svými normami následuje.

Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, týkající se Rámcové dohody o práci na kratší úvazek uzavřené UNICE, CEEP a ETUC, si klade za cíl zejména vytvořit rámec pro odstranění diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek a zlepšení kvality tohoto pracovněprávního vztahu. Podle jejího čl. 5 odst. 2 nesouhlas zaměstnance se změnou plného pracovního úvazku na částečný a naopak nemá sám o sobě představovat platný důvod pro propuštění tohoto zaměstnance, aniž by byly dotčeny další provozní důvody.

Dalším předpisem, který má do určité míry vztah i k danému tématu, je směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES. Ve směrnici obsažená zásada rovného zacházení s muži i ženami se totiž vztahuje i na podmínky upravující jejich propouštění z pracovního poměru, pracovníci přitom podle čl. 7 musí být chráněni i před propuštěním, kterým by zaměstnavatel reagoval na stížnost nebo žalobu zaměstnance tvrdící porušení rovného zacházení s muži a ženami.

„I když platí obecná zásada rovného zacházení s muži a ženami, přece jen mateřské poslání žen vyžaduje speciální úpravu některých aspektů pracovních

podmínek těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících žen,<sup>36</sup> tuto ochranu upravuje směrnice Rady č. 92/85/EHS z 19.10.1992 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníc a pracovníc krátce po porodu nebo kojících dětí. Obsahuje totiž povinnost zavést zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele těmto pracovnícím po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené. V zákoníku práce tento zákaz obsahuje § 53 odst. 1 písm. d).

Povinnost zaměstnavatele sdělit zaměstnanci mimo jiné i délky výpovědních dob nebo způsob jejich určování obsahuje směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. 10. 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách vztahujících se na smlouvu nebo na pracovní poměr.

„Zákoník práce je zejména novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. harmonizován se směrnicemi ES, i když s výjimkami. V zákoníku práce není upravena možnost zrušení pracovního poměru při převodu, který má za následek zásadní změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, kdy by se zodpovědnost za zrušení pracovního poměru připisovala zaměstnavateli. Mezi výpovědními důvody na straně zaměstnavatele zákoník práce nepředpokládá platební neschopnost.“<sup>37</sup> Přestože se toto tvrzení vztahovalo ještě ke starému zákoníku práce (zákonu č. 65/1965 Sb.) ve znění předpisů k srpnu roku 2003, platí totéž i o novém zákoníku práce (zákonu č. 262/2006 Sb.). Ještě ani provedené novelizace po roce 2003, ani nový zákoník práce se však plně neřadí mezi standardní evropské úpravy. „Provedli jsme sice formální harmonizaci naší právní úpravy se směrnicemi ES, ale koncepce a duch našeho pracovního práva zůstaly na hony vzdálené úpravě běžné v zemích s tržní ekonomikou a zemích ES.“<sup>38</sup>

Na závěr této kapitoly ještě uvádím, že Evropská komise schválila u příležitosti přelomu století dokument nazvaný Zelená kniha o modernizaci pracovního práva, který si klade za cíl prodiskutovat možnosti přispění vývoje pracovního práva k dosažení udržitelného růstu s větším počtem pracovních míst v 21. století. Tento dokument zahrnuje i otázky míry ochrany osob v závislém postavení, princip flexicurity nebo otázku potřeby a míry regulace pracovního práva z úrovně Evropské unie.

<sup>36</sup> Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. Právo a zaměstnání, 2003, č. 9, str. 17.

<sup>37</sup> Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. Právo a zaměstnání, 2003, č. 9, str. 19.

<sup>38</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 382.

## 6. Úprava způsobů skončení pracovního poměru v současnosti

Úprava způsobů skončení pracovního poměru představuje v pracovním právu jednu z nejcitlivějších problematik, která naráží na morální imperativy i rozpory mezi ekonomickými zájmy a potřebami zaměstnavatelů a sociální jistotou pracovního poměru potřebnou pro zaměstnance. „Pracovní právo vytváří předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství. Na druhou stranu právní úprava vychází ze skutečnosti, že skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci a tím ke snížení úrovně hmotného zabezpečení rodiny, ale skončení pracovního poměru má pro zaměstnance v řadě případů i nepříznivé společenské a psychologické aspekty a může znamenat ohrožení jeho sociální integrace.“<sup>39</sup>

Jak je patrné z kapitoly věnující se historickému vývoji úprav skončení pracovního poměru, s rozvojem moderních pracovněprávních vztahů vyvstala potřeba chránit zaměstnance jako slabší smluvní stranu tohoto právního vztahu před neodůvodněným propuštěním ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana v dnešním českém pracovním právu spočívá v omezení možnosti zaměstnavatele platně jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem pouze na důvody taxativně uvedené v zákoníku práce a dále v zakotvení tzv. ochranné doby, v níž zaměstnavatel s určitými výjimkami nemůže se zaměstnancem pracovní poměr jednostranně rozvázat. Nicméně v současné „postmoderní“ době začíná zájem na ochraně zaměstnance do jisté míry ustupovat zájmům ekonomickým, které vyžadují větší flexibilitu pracovních sil za účelem dosažení větší konkurenceschopnosti a snižování nákladů na pracovní sílu. „Větší flexibilita je totiž klíčovým slovem nejen z hlediska přeměny české rigidní, kogentní pracovněprávní úpravy na moderní evropskou pracovněprávní úpravu, ale je klíčovým slovem pro celosvětový trend v pracovním právu. Globální světová konkurence vede obecně ke snaze redukovat pracovněprávní ochranu zaměstnanců. Přes dílčí a národní výkyvy vítězí neoliberalní trend flexibility.“<sup>40</sup>

S ohledem na výše uvedené je třeba posuzovat i současnou úpravu. Dnes platný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zná tři skupiny způsobů skončení pracovního poměru, a to právní úkony účastníků pracovního poměru, právní události a úřední rozhodnutí. V tomto pořadí se jim také budu věnovat v následujícím textu, avšak ještě předtím považuji - s ohledem na poměrně nedávné přijetí zcela nového pracovněprávního kodexu - za podstatné uvést, jak nový kodex pracovního práva naplnil na něj kladená očekávání ve smyslu výše uvedených trendů a tendencí a nakolik pozměnil či naopak zakonzervoval předchozí právní úpravu skončení pracovního poměru. Protože se jedná o zásadní právní předpis ovlivňující život většiny lidí a protože vše souvisí se vším, neomezím se pouze na samotné porovnání norem vztahujících

<sup>39</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha, C. H. Beck, 2004, str. 157.

<sup>40</sup> Svitáková, V., Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, 2007, č. 2, str. 44.

se ke skončení pracovního poměru, nýbrž se budu krátce zabývat i normami souvisejícími a celkovou koncepcí tohoto předpisu.

### **6.1. Nový zákoník práce – rozsah změn a (ne)splnění legitimních očekávání nejen z hlediska skončení pracovního poměru**

Přestože se diskuze o potřebě a podobě nového zákoníku práce vedly již od 90. let a od roku 1998 ještě intenzivněji, legislativní proces přijímání nového zákoníku práce neproběhl bez problémů, doprovázely jej rozpře nejen mezi politickými stranami na půdě Parlamentu České republiky, ale i konfrontace mezi sférou zaměstnavatelů a odborovými organizacemi. V připomínkovém řízení v roce 2003 obdrželo Ministerstvo práce a sociálních věcí přes 700 připomínek k věcnému záměru nového zákoníku, z toho polovinu zásadních. Z tohoto důvodu pak v roce 2004 tehdejší vláda rozhodla o nestandardním postupu a odsouhlasila předložení návrhu zákoníku vládě bez předchozího schválení jeho věcného záměru v zájmu urychlení přijetí nové právní úpravy, již zde pak můžeme hledat počátek pozdějších nejen technických problémů schváleného předpisu. „Za situace, kdy se nepodařilo dotáhnout věcný záměr zákoníku práce, kdy není shoda nad řadou zásadních koncepčních otázek, vláda rozhoduje o zpracování paragrafovaného znění.“<sup>41</sup> Aby došlo ke konsenzu alespoň o nejspornějších bodech zákona, nabídlo ministerstvo členům Rady hospodářské a sociální dohody jako tripartitního orgánu na celostátní úrovni, aby se podíleli na přípravě některých jeho částí. Této nabídce využily jen odborové svazy, což rovněž zapříčinilo pozdější kritiku znění zákona ze strany zaměstnavatelů a jejich zástupců. Zákon po zamítnutí senátem ještě dokonce vetoval prezident republiky, jeho rozhodnutí zvrátilo přehlasování Poslaneckou sněmovnou dne 23. 5. 2006. S problémy při jeho schvalování se ale do jisté míry předem počítalo, jak uvedla i Doc. JUDr. Margerita Vysokajová: „Nový pracovní kodex, přijímaný po 40 letech za diametrálně odlišných společenskoekonomických podmínek, rozhodně nebude normou, u níž lze předpokládat hladký průběh schvalování a hromadný konsenzus účastníků.“<sup>42</sup> Nový zákoník práce tak byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 7. 6. 2006 pod číslem 262/2006 Sb. s účinností stanovenou k 1. 1. 2007. Kvůli technickým legislativním nedostatkům musel být nový zákoník novelizován ještě před nabytím účinnosti, a to zákonem č. 585/2006 Sb., který do věcné právní úpravy skončení pracovního poměru nijak nezasáhl. Významnější změny přinesla novela provedená zákonem ze 6. 12. 2007 č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tímto zákonem mimo jiné došlo k přeformulování ustanovení o sjednání a plynutí zkušební doby tak, aby nedocházelo k interpretačním problémům, a dále rozšířil právo zaměstnance na odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance na oba důvody tohoto zrušení.

<sup>41</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 382.

<sup>42</sup> Vysokajová, M. K návrhu nového zákoníku práce. Právní fórum, 2005, č. 8, str. 320.



Nový zákoník práce je ještě komplexnější než předchozí kodex, neboť absorboval některé související, dříve samostatné, zákony kromě - například - zákona o kolektivním vyjednávání.

Základním principem nové úpravy pracovněprávních vztahů se stala zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, to znamená, že si účastníci těchto vztahů mohou svá vzájemná práva a povinnosti upravit odchýlně<sup>43</sup>, pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo pokud z povahy ustanovení nevyplyvá, že se od něj nelze odchýlit. Vymezení případů, kdy odlišná úprava práv a povinností účastníků není možná, obsahují § 2 odst. 1 až 3 a § 363 odst. 2 zákoníku práce. Po této změně se volalo již dlouho, mnozí odborníci poukazovali i na neústavnost ustanovení předchozího zákoníku práce z roku 1965, prosazujícího princip právě opačný: „Zásada ‚co není dovoleno, je zakázáno‘, z které současný zákoník práce vychází a podle ní si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou zakládat vzájemná práva a povinnosti pouze v mezích ustanovení zákona a nesmějí si odchýlně upravit nic, co zákon přímo nedovoluje, je v rozporu s ústavním principem vyjádřeným v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR, že ‚každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.‘“<sup>44</sup>

Jak jsem již uvedla na začátku své práce, od nového zákoníku se očekávala i změna jeho poměru k občanskoprávnímu kodexu ve směru ke stanovení subsidiarity občanského práva vůči pracovnímu. Jak o starém zákoníku práce uvádí JUDr. Petr Šimerka, „stal se předpisem nejen komplexním, ale v podstatě samostatným a nezávislým (na občanském právu). V průběhu uplynulých čtyřiceti let se ukázalo, že takové pojetí přineslo určité výhody (např. při řešení důsledků nerovného postavení účastníků pracovněprávního vztahu), ale i některé problémy (vyplývající např. z paralelní právní úpravy obecných občanskoprávních institutů). Zejména pak po roce 1989 se stala převážně kogentní úprava zákoníku práce velmi těsnou. Rychle se měnící společenské poměry v oblasti práce a podnikání si vyžadovaly (a to v zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců) i změny v právní úpravě.“<sup>45</sup> Zákoník práce však využívá pouze principu delegace, kdy výslovně odkazuje na určitá ustanovení občanského zákoníku. „Zvolený princip takzvané delegace není jednoznačně přijímán a situace se dále komplikuje skutečností, že oba nové zákoníky nebudou předkládány a projednávány současně.“<sup>46</sup> I navázání nového zákoníku práce na starý občanský zákoník se skutečně může jevit problematickým. „Rozpaky však vzbuzuje rozhodnutí koncipovat novou pracovněprávní úpravu ve vazbě na dosavadní občanský zákoník, ačkoliv v současné době již probíhají práce na přípravě zcela nového

<sup>43</sup> „Možnost sjednávat (zakládat) úpravy pracovněprávních vztahů odchýlně od úpravy vyplývající ze zákona byla dosud velmi omezená. Mohli ji využívat především zaměstnavatelé, kteří provozovali podnikatelskou činnost, a to hlavně v případech odměňování zaměstnanců. Ke sjednání odchýlné úpravy bylo možno využít zejména kolektivní smlouvu a jen v omezené míře smlouvu pracovní nebo jinou (např. manažerskou). V navrhované právní úpravě má být prostor pro odchýlná ujednání účastníků pracovněprávních vztahů zvětšen a bude možné k tomu účelu využívat nejen kolektivní a pracovní smlouvu jako dosud, ale i nepojmenovanou smlouvu podle občanského zákoníku.“ Vysokajová, M. K návrhu nového zákoníku práce. Právní fórum, 2005, č. 8, str. 316.

<sup>44</sup> Vysokajová, M. K návrhu nového zákoníku práce. Právní fórum, 2005, č. 8, str. 314.

<sup>45</sup> Šimerka, P. Rodí se nový zákoník práce. Právo a zaměstnání, 2004, č. 11, str. 2.

<sup>46</sup> Šimerka, P. Rodí se nový zákoník práce. Právo a zaměstnání, 2004, č. 11, str. 3.

občanského kodexu. S takovým legislativním postupem původně počítáno nebylo, neboť příprava obou zákoníků měla být časově zkoordinována a jejich účinnost měla nastat ke stejnému datu. Podle důvodové zprávy k návrhu zákoníku práce bylo vzhledem ke skutečnosti, že se legislativní práce na přípravě nového občanského zákoníku opožďují, rozhodnuto „s koordinací nové právní úpravy pracovněprávních vztahů nečekat a koncipovat tuto úpravu ve vztahu k platnému, tzn. dosavadnímu občanskému zákoníku.“ Podle názoru řady odborníků z oblasti teorie i praxe ohrožuje takový přístup zásadním způsobem předpokládanou stabilitu nové pracovněprávní úpravy, neboť by krátce po jejím přijetí, až nabude platnosti nový občanský zákoník, byla nezbytná její zásadní novelizace nebo dokonce její zrušení a nahrazení úpravou novou.<sup>47</sup> Takovéto názory přitom nejsou nijak ojedinělé, jak dokládá i článek Prof. JUDr. Miroslava Bělina, CSc. a JUDr. Jana Pichrta nazvaný Nad návrhem nového zákoníku práce, v němž titi uvádí: „Budoucí nový občanský zákoník by měl nejen vytvořit novou moderní občanskoprávní úpravu, ale vytvořit též integrující obecnou úpravu platnou i pro oblast obchodního a pracovního práva. V tomto směru by dle našeho názoru nová úprava měla narovnat nešťastný stav, který nastal v důsledku shora uvedených kodifikací provedených v první polovině 60. let. Jsme přesvědčeni, že občanský zákoník by do budoucna měl hrát úlohu *lex generalis* i pro oblast pracovněprávních vztahů. Budoucí zákoník práce by pak vůči němu měl být koncipován jako *lex specialis*. ... Ostatně právní úprava ve všech „starých“ členských zemích Evropské unie vychází ve vztahu občanského zákoníku a pracovněprávní úpravy z principu subsidiarity. Tato koncepce je jak historicky (a to i z pohledu České republiky), tak i v současné aplikační praxi (zjednodušeně řečeno, všech zemí s výjimkou části zemí bývalého socialistického bloku) vyzkoušena a není nám známo, že by byla předmětem kritiky, či by vytvářela aplikační problémy. ... I pokud bychom připustili v návrhu přijaté řešení na principu delegace ustanovení občanského zákoníku, jedná se v předvečer nového občanského v podstatě jen o záruku brzké nezbytnosti zásadní novelizace zákoníku práce či spíše jeho zrušení a zpracování nového ve vazbě na novou úpravu občanského zákoníku.“ (Článek byl publikován v časopise Právní rozhledy, č. 11/2005 z 6.6.2005, str. 383.) Objevují se ale i názory, které princip delegace naopak podporují: „AKV (*Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů* – pozn. autorky) nepochybuje o tom, že pracovní právo – v rozsahu založeném na smluvních vztazích – je širší součástí práva soukromého, nicméně podporuje princip tzv. delegace, který byl v návrhu nového zákoníku práce zvolen. ... při použití delegace bude přesně jasné, která ustanovení občanského kodexu se mají použít. Naopak, při subsidiaritě by to konkrétně řečeno nebylo, což by vyžadovalo daleko hlubší znalost občanského práva. To by velmi ztížilo srozumitelnost právní úpravy pro široký okruh zejména malých zaměstnavatelů i pro zaměstnance. Pracovní právo nemůže být jen pro advokáty a teoretiky – okruh jeho „spotřebitelů“ je totiž obrovský.“<sup>48</sup> Potenciální interpretační a aplikační potíže v sobě přitom skrývá i způsob vymezení kogentních ustanovení zákoníku práce v § 2 odst. 1.

<sup>47</sup> Vysokajová, M. K návrhu nového zákoníku práce. Právní fórum, 2005, č. 8, str. 315.

<sup>48</sup> Šubrt, B. K návrhu nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2005, č. 11.

Zákoník práce se v jistém smyslu vrací ke stanovení základních zásad pracovněprávních vztahů v §§ 13 až 15 (Část první hlava III), které mohou a mají sloužit i jako interpretační pomůcka.

Nově již není možné založit pracovní poměr volbou, jak to umožňoval zákoník práce z roku 1965, v současnosti volba může plnit jen funkci určitého předpokladu uzavření pracovní smlouvy, o změnách ve vzniku pracovního poměru jmenováním jsem pojednala v kapitole 2.7.1. Přejícné ustanovení § 364 odst. 3 uvádí, že pracovní poměry založené podle dosavadních předpisů volbou nebo jmenováním (tam, kde to již dnes zákon neumožňuje) se považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou.

Z hlediska úpravy skončení pracovního poměru obsažené v Části druhé, nazvané Pracovní poměr, hlavě IV. - Skončení pracovního poměru je očividnou změnou nové uspořádání této hlavy. Ne zcela vhodným se jeví zařazení úpravy skončení pracovního poměru ve zkušební době a pracovního poměru na dobu určitou do společného dílu sedmé hlavy IV. části druhé, nazvaného Další případy skončení pracovního poměru. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je totiž již v § 48 odst. 1 zákoníku práce uvedeno mezi způsoby skončení pracovního poměru právním úkonem (dohodou, výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru), zatímco § 65 o skončení pracovního poměru na dobu určitou jen navazuje na § 48 odst. 2 a neupravuje žádný další (ani zvláštní) způsob skončení tohoto pracovního poměru.

Jak jsem uvedla již v kapitole 2.7.4., z právní úpravy byl vypuštěn institut vedlejšího pracovního poměru, a proto budou i tyto dosud atypické pracovní vztahy posuzovány podle obecné právní úpravy. S ohledem na sníženou právní ochranu a zjednodušení skončení tohoto pracovního poměru šlo o poměrně praktické ustanovení. Podle § 70b zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, mohl vedlejší pracovní poměr rozvázat výpovědí zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoli důvodu nebo bez jeho uvedení, přičemž výpovědní doba činila 15 dnů a začínala dnem doručení. Kromě toho zjednodušení spočívalo i v tom, že při skončení tohoto pracovního poměru nemusel zaměstnavatel dodržovat zákaz výpovědi zaměstnanci v ochranné době nebo zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru.

Pracovní poměr uzavřený s cizincem nebo osobou bez státní příslušnosti končí podle nové úpravy i uplynutím doby, na niž bylo úřadem práce vydáno povolení k zaměstnání. Nově zákon pamatuje i na smrt fyzické osoby - zaměstnavatele, když v § 48 odst. 4 stanoví, že pracovní poměr skončí nejen smrtí zaměstnance, ale v souladu s § 342 odst. 1 i smrtí zaměstnavatele - fyzické osoby, pokud nedojde k pokračování v živnosti podle živnostenského zákona<sup>49</sup>. Zaměstnavateli byla nově stanovena povinnost oznámit rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem se zdravotním postižením příslušnému úřadu práce, avšak bez stanovení lhůty, ve které tak má učinit, navíc nesplnění této povinnosti se ve vztahu ke skončení pracovního poměru nesankcionuje. Platnost dohody o skončení pracovního poměru nový zákoník práce podmiňuje její písemnou formou. Významnou změnou je i stanovení jednotné minimálně dvouměsíční výpovědní doby pro obě strany pracovního poměru a pro skončení pracovního

<sup>49</sup> Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), v platném znění

poměru ze všech důvodů, strany si mohou dohodnout výpovědní dobu delší za předpokladu zachování zásady stejné výpovědní doby pro obě strany. Výpovědní důvody pro zaměstnavatele zůstaly z věcného hlediska v zásadě stejné, pouze došlo k rozdělení „zdravotních důvodů“ do dvou písmen a jejich doplnění o nemožnost zaměstnance konat nadále svou dosavadní práci pro pracovní úraz.

Z formulace výpovědního důvodu obsaženého v předchozím zákoníku práce v § 46 odst. 1 písm. f) i důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem byl vypuštěn pojem „pracovní kázeň“ a tím i její porušení a nahrazen „porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. „V případech úpravy rozvázání pracovního poměru se nestanoví důvod spočívající v rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně. Institut kázně v zaměstnaneckém právním vztahu je imanentní služebně právním vztahům, nikoli pracovněprávním vztahům, které vycházejí ze soukromoprávního základu. Úprava kárných opatření byla v dosavadním zákoníku práce zrušena s účinností od 1. 2. 1991 zákonem č. 3/1991 Sb., protože představovala v pracovním právu cizorodý prvek.“<sup>50</sup> Nakolik byla tato změna skutečně nutná, je ale otázkou. „Jakkoliv důvodová zpráva k tomuto ustanovení argumentuje nevhodností dosavadního terminologického obratu pracovní kázeň pro jiné vztahy než vztahy založené na vysoké míře subordinační (vztahy služební a podobné), nelze než připomenout, že v případě pracovního poměru se jedná o tzv. práci závislou, jejímž imanentním znakem je, že je vykonávána ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli (dle jeho pokynů). Je třeba také podotknout, že pojem pracovní kázně nebyl v zákoníku práce nikdy definován, avšak ustálená judikatura v této oblasti vedla k dostatečnému vymezení tohoto pojmu včetně odstupňování závažnosti jeho porušení.“<sup>51</sup>

Další změnou, zaměstnavateli velmi vítanou, se stalo vypuštění tzv. nabídkové povinnosti jako hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi i povinnosti v určitých případech zajistit zaměstnanci nové vhodné zaměstnání. Ve prospěch zaměstnanců bylo upřesněno, že mohou okamžitě zrušit pracovní poměr i v případě nevyplacení jen části mzdy, platu nebo jejich náhrad do 15 dnů od termínu splatnosti. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance již zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, nýbrž na odstupné podle § 67. Mimochodem, nový zákoník práce odstupné zvýšil a rozšířil na větší okruh případů. Z hlediska nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru došlo ke změně jen v tom ohledu, že trvá-li jeden z účastníků na pokračování pracovního poměru, musí to oznámit druhé straně nově v písemné formě a bez zbytečného odkladu, soudy pak pozbyly moderačního práva ve vztahu k náhradě mzdy zaměstnanci po uplynutí 6 měsíců od doby, kdy tento oznámil své trvání na dalším zaměstnávání.

Skončení pracovního poměru se týkají i změny v doručování písemností, spočívající v umožnění jeho elektronické podoby za zákonem stanovených podmínek a dále v zavedení tzv. fikce doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pokud si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10

<sup>50</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha, Polygon, 2006, str. 132.

<sup>51</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 387.

pracovních dnů (v tomto případě se písemnost bude považovat za doručenou už posledním dnem této lhůty a nikoli až okamžikem, kdy se vrátí odesílajícím zaměstnavateli jako nedoručitelná).

V neposlední řadě se skončení (a vzniku) pracovního poměru dotýká problematika neplatnosti právního úkonu dle zákoníku práce, která doznala podstatné (a nepříliš vhodné) změny. Nově právní úprava staví na výlučně relativní neplatnosti právních úkonů v pracovním právu. Proti takovému postupu vystoupila část právnické veřejnosti: „... za zcela nepochopitelný lze považovat způsob, jakým se v novém zákoníku práce k tak citlivému problému přistoupilo. ... V novém zákoníku práce se zcela necitlivě experimentuje s koncepcí absolutní a relativní neplatnosti způsobem ve své podstatě ohrožujícím samu podstatu a základní principy pracovního práva.“<sup>52</sup>

Přechodná ustanovení nového zákoníku práce stanoví, že novým zákonem se budou řídit i pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. 1. 2007, neuvádí-li se něco jiného. Naopak předchozími právními předpisy se řídí právní úkony týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a další právní úkony učiněné před 1. 1. 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni.

Od nového pracovněprávního kodexu se očekávala zejména celková liberalizace a odklon od dosud převážně kogentního charakteru zákoníku práce. Tyto požadavky jednoznačně nebyly naplněny do míry, kterou většinová část právnické veřejnosti považovala za potřebnou, to platí i z hlediska skončení pracovního poměru. „S ohledem na všeobecně přijatý názor o potřebě učinit pracovní trh v České republice v mnoha ohledech pružnější, mj. i tím, že by zaměstnavatelé byli motivováni k vytváření nových pracovních míst, resp. navazování pracovněprávních vztahů, i vědomím, že případné skončení pracovního poměru se zaměstnancem není zatíženo přehnanými administrativně-ochrannými překážkami, bylo možno očekávat, že dojde alespoň k částečnému uvolnění právní úpravy v oblasti rozvazování pracovních poměrů. Bohužel se tak nestalo. Fakticky ojedinělým příspěvkem k liberalizaci pracovního trhu s širším dopadem je pouze zrušení tzv. nabídkové povinnosti před dáním výpovědi (dnes se jedná o hmotněprávní podmínku platné výpovědi upravenou v § 46 odst. 2 ZPr). Tento „uvolňující krok“ bohužel nelze považovat za dostatečný. Bohužel ani „nadějný příslib“, který se objevil v určité fázi příprav návrhu a který spočíval v tom, že by bylo umožněno zaměstnavateli rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr i bez uvedení výpovědního důvodu, „výměnou za vysoké odstupné“, nebyl nakonec do konečné podoby návrhu pojat.“<sup>53</sup>

„Souhrnně je možné říci, že odbornou veřejností nejvíce očekávané výrazné liberalizační a koncepční změny v oblasti právní úpravy skončení pracovního poměru se v návrhu neobjevují. Právě nenaplnění těchto očekávání a jejich nahrazení změnami druhořadými, kosmetickými a v podstatě ve svém důsledku

<sup>52</sup> Bělina, M., Bezouška, P. Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. Právní fórum, 2007, č. 1, str. 32-33.

<sup>53</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 386-387.

spíše stávající situaci zhoršujícími je, dle našeho názoru, pro celý návrh signifikantní.“<sup>54</sup>

## **6.2. Skončení pracovního poměru právními úkony jeho účastníků**

Pod pojmem právní úkony rozumíme „soukromoprávní projevy vůle, které směřují k vzniku, změně nebo zániku subjektivních práv a povinností hmotněprávní povahy, jež právní normy s těmito projevy spojují.“<sup>55</sup> Právní úkon musí být určitý, srozumitelný, prostý omylu, učiněný vážně a ze svobodné vůle. Právní teorie je dělí nejčastěji na jednostranné a dvoustranné (shodné projevy vůle dvou nebo několika subjektů práva). Z hlediska skončení pracovního poměru je dvoustranný právní úkon ukončující pracovní poměr výrazem shodné vůle obou stran tohoto právního vztahu jej ukončit, zatímco jednostranný právní úkon obvykle znamená, že jeden z účastníků se skončením pracovního poměru nesouhlasí a naopak má zájem na jeho trvání.

Skončení pracovních poměrů právními úkony obou nebo jednoho z účastníků pracovního poměru patří bezesporu mezi jeho nejčastější způsoby. Rovněž se však ale jedná o způsoby, které vyvolávají v teorii největší diskuze a v praxi největší potíže. „Právní úprava proto také věnuje těmto právním úkonům mimořádnou pozornost a velmi podrobně upravuje všechny jejich náležitosti i právní důsledky z nich vyplývající. To vyplývá také z toho, že se jedná o právní úkony, které mají zvlášť závažné právní důsledky, možno dokonce tvrdit, že vůbec nejzávažnější ze všech pracovněprávních úkonů, neboť vedou ke skončení nejdůležitějšího pracovněprávního vztahu - pracovního poměru.“<sup>56</sup>

České pracovní právo zná čtyři právní úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru, přičemž jen jeden z nich - dohoda - je právním úkonem dvoustranným a zbylé tři - výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době - patří mezi právní úkony jednostranné. „Na tomto místě je nutno zdůraznit, že každý z těchto úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru je upraven samostatně, má svou specifickou právní povahu. Je proto vyloučené jakýmkoli způsobem jednotlivé právní úkony kombinovat, jak se dosti často v praxi stává.“<sup>57</sup>

Jak jsem uvedla již v úvodu této diplomové práce, ponechávám stranou problematiku neplatného rozvázání pracovního poměru (a nároků, z něho odvozených) a tím i problematiku neplatnosti právních úkonů dle zákoníku práce jako takové. Jedná se o otázky značně složité s početnými úskalími, jejichž rozbor by znamenal podstatné rozšíření této - již tak poměrně obsáhlé - práce. Nový zákoník práce totiž v rozporu se základními principy pracovního práva (a jeho ochrannou funkcí) staví na výlučně relativní neplatnosti právních úkonů

<sup>54</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 388.

<sup>55</sup> Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. Teorie práva. 2. přepracované vydání. Praha, ASPI Publishing, 2004, str. 128.

<sup>56</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 191.

<sup>57</sup> Štangová, Věra. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Právo a zaměstnání, č. 6/2005. Str. 2.

v pracovním právu a vylučuje zcela jejich neplatnost absolutní, což s sebou nese značné problémy.<sup>58</sup>

### 6.2.1. Dohoda

Rozvázání pracovního poměru dohodou obou jeho stran je naprosto logickým způsobem, jak ukončit právní vztah založený stejným principem – smlouvou na základě shodné vůle stran, z tohoto důvodu se také jedná o způsob preferovaný. Tento způsob skončení pracovního poměru, upravený v § 49 zákoníku práce, tak skutečně odráží princip smluvní volnosti a právní úprava mu neklade žádné velké překážky, nýbrž reguluje pouze jeho určitost a seznatelnost.

Pracovní poměr v případě dohody obou stran o jeho rozvázání končí sjednaným dnem, v dohodě uvedeným a představujícím její podstatnou náležitost. Novinkou oproti starému zákoníku práce je podmínění platnosti této dohody její písemnou formou v zájmu posílení právní jistoty. Pracovní poměr lze tedy dohodou rozvázat kdykoliv. Protože den, kdy má pracovní poměr skončit, je podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, musí jej strany dohody určit nezaměnitelně a nepochybně.

Důvody rozvázání pracovního poměru musí dohoda obsahovat jen tehdy, vyžaduje-li to zaměstnanec. JUDr. Milan Galvas a kol. o tom uvádí: „Podle našeho názoru je zde v právní úpravě obsažena možnost tzv. subjektivně určené podstatné obsahové náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru. Pokud zaměstnanec při uzavírání dohody uvede, že chce, aby v dohodě byly obsaženy důvody ukončení pracovního poměru, pak dohoda o rozvázání pracovního poměru nebude uzavřena, pokud se účastníci o tomto návrhu nedohodnou.“<sup>59</sup> To koneckonců odpovídá obecnému chápání okamžiku, kdy dochází k uzavření jakékoli smlouvy, jako momentu, kdy se účastníci dohodnou na všech částech, celém obsahu smlouvy. Praktické a pro zaměstnance žádoucí bude uvést v dohodě o rozvázání pracovního poměru jeho důvody v případě, kdy tyto důvody tvoří výpovědní důvody dle § 52 písm. a) až c), tedy organizační důvody. V takové situaci totiž náleží zaměstnanci odstoupné dle § 67 a násl. zákoníku práce.

Pro uzavírání dohody, včetně návrhu a jeho přijetí, pak platí obecná ustanovení o sjednávání smluvních závazků v soukromém právu (§§ 43 až 45, 48 až 49a a 50a až 51 občanského zákoníku v souladu s § 18 zákoníku práce).

Formálně nic nebrání ani sjednání podmínky podle § 36 občanského zákoníku v dohodě o rozvázání pracovního poměru (díky odkazu v § 18 zákoníku práce). Nicméně si lze těžko představit sjednání rozvazovací podmínky, jejíž možné naplnění by přineslo neúměrnou nejistotu oběma (bývalým) účastníkům pracovního poměru. Stejně problémy by však přineslo i odstoupení od této

<sup>58</sup> Ohledně této problematiky odkazují např. na tyto odborné články: Svitáková, V., Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, 2007, č. 2.; Bělina, M., Bezouška, P. Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. Právní fórum, 2007, č. 1.; Nedbalová, V., Čech, O. Neplatné rozvázání pracovního poměru a jednání per facta concludentia. Práce a mzda, 2005, č. 5.

<sup>59</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno, DOPLNĚK Brno, 2004, str. 292.

dohody a přitom např. JUDr. Milan Galvas a kol.<sup>60</sup> uznává, že si účastníci v dohodě mohou sjednat i konkrétní důvody odstoupení od ní, ovšem odstoupit mohou jen do doby, než nastanou její právní účinky. Ze současného znění zákoníku práce však dle mého názoru takové časové omezení použití důvodu k odstoupení nevyplyvá.

### 6.2.2. Výpověď

Výpověď z pracovního poměru může dát jednostranně jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Protože výpověď směřuje ke skončení pracovního poměru nezávisle na vůli druhé strany či přímo proti ní, stanoví se pro její použití určitá pravidla, která nejvíce odráží ochranu zaměstnance jako slabší smluvní strany, jež je na zachování nebo změně pracovního poměru nejvíce existenčně závislá. „Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem jsou v právní úpravě stanovena omezení pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kterými je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, je chráněna stabilita pracovního poměru a právní a sociální jistota zaměstnance.“<sup>61</sup> Světší ochranou zaměstnance pak samozřejmě souvisí větší překážky kladené neodůvodněnému skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. „Touto úpravou se stává postavení zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru obtížnější, což mnohdy vede k názorům, že za současné úpravy nemůže zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr vůbec. Domníváme se však, že s uvedeným názorem nelze souhlasit, podle našeho názoru je hlavní překážkou nedůslednost zaměstnavatele při výkonu některých svých povinností, ale i oprávnění. Současně však připouštíme, že způsob právní úpravy rozvázání pracovního poměru výpovědí je poněkud zastaralý a nejbližší vývoj si asi v této oblasti vyžádá některé dílčí změny, zejména ve směru přizpůsobení právní úpravy evropskému standardu.“<sup>62</sup> Stupeň ochrany před výpovědí z pracovního poměru nebo při ní se přitom podle české právní úpravy neliší v závislosti na délce trvání pracovního poměru nebo druhu vykonávané práce.

Forma výpovědi musí být v obou případech písemná a musí být doručena druhé straně, a to pod sankcí neplatnosti. Striktní požadavek na dodržení písemné formy výpovědi odůvodňuje zájem na právní jistotě účastníků v situaci, kdy jedna ze stran rozvazuje pracovní poměr, aniž by s tím druhá strana tohoto poměru souhlasila, a dále i zájem na soudní přezkoumatelnosti její platnosti. Důležité je i správné označení výpovědi, aby bylo zřejmé, jaký právní úkon chce účastník vlastně učinit. Za zcela nesrozumitelné, avšak v praxi bohužel často používané, lze považovat označení činěného právního úkonu jako „výpovědi dohodou“, to může vést až k neplatnosti tohoto právního úkonu.

Protože účinky výpovědi nastávají až jejím doručením, je okamžik doručení pro skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby velmi důležitý.

<sup>60</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Pichová, I., Zachariáš, J. Pracovní právo České republiky. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 1997, str. 153-154.

<sup>61</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha, C. H. Beck, 2007, str. 194.

<sup>62</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno, DOPLNĚK Brno, 2004, str. 296.



Doručování písemností upravuje zákoník práce speciálními ustanoveními § 334 až 337, odlišně pro doručování zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci musí být výpověď doručena vždy do vlastních rukou.

Zatímco zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez jeho uvedení (§ 50 odst. 3 zákoníku práce), zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce (§ 50 odst. 2 zákoníku práce) a tento důvod musí ve výpovědi skutkově nezaměnitelně vymezit pod sankcí neplatnosti, nelze jej ani dodatečně měnit. Lze však dát výpověď i z více důvodů, přičemž ke konkretizaci výpovědního důvodu dostačuje jeho skutkové vymezení, aniž by zaměstnavatel musel poukazovat výslovně na příslušný zákonný výpovědní důvod. „Výpovědní důvod musí být určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává.“<sup>63</sup> Judikatura se pak přiklání k tomu, že dovození výpovědního důvodu z výpovědi musí být možné alespoň výkladem. A naopak se tedy klade důraz na vylíčení skutkové podstaty výpovědního důvodu, nebude proto zpravidla považováno za dostačující, odkáže-li zaměstnavatel ve výpovědi jen na určitý výpovědní důvod dle § 52 zákoníku práce. To ovšem závisí mimo jiné i na příslušném výpovědním důvodu: „Některé z dílčích hypotéz § 46 odst. 1 Zpr [dnes § 52 – pozn. autorky] jsou stanoveny natolik konkrétně, že již jejich pouhým uvedením (citací) ve výpovědi ve spojení se skutečností, že výpověď z pracovního poměru dává určitý zaměstnavatel určitému zaměstnanci, jsou skutkové okolnosti těchto hypotéz určeny tak, že projev vůle zaměstnavatele nebudí žádné pochybnosti o tom, který výpovědní důvod měl zaměstnavatel na mysli.“<sup>64</sup>

V úvahu přichází i odvolání doručené výpovědi, avšak pouze s písemným souhlasem účastníka, jemuž byla určena, a písemně (bez sankce neplatnosti).

Pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby, ta musí být stejná pro oba účastníky pracovního poměru. Výpovědní dobou je časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru. Plynout začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (s určitými výjimkami). Jak jsem uvedla již výše v obecnějším porovnání staré a nové pracovněprávní úpravy, nově je výpovědní doba stanovena univerzálně a relativně kogentně, či relativně dispozitivně nejméně na 2 měsíce, takže si strany mohou dojednat i výpovědní dobu delší. „Důvodová zpráva k návrhu přitom konstatuje, že možnost sjednat výpovědní dobu až na dobu 9 měsíců vychází ze stanoviska Evropského výboru, který ve vazbě na čl. 8 odst. 4 Evropské sociální charty konstatoval, že pro zaměstnance s více než 15 lety praxe je stávající dvouměsíční výpovědní doba nepřiměřená. V této souvislosti je však třeba poznamenat, že namísto toho, aby zákonodárce upravil tuto oblast způsobem, který by více vyhovoval jím

<sup>63</sup> Bognárová, V. Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Právo a zaměstnání, 2002, č. 10, str. 8.

<sup>64</sup> Doležilek, J. K platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 zákoníku práce. Právní rozhledy, 1996, č. 5, str. 194.

zmiňovanému ustanovení Evropské sociální charty, jde cestou spíše opačnou, kdy dosavadní dvouměsíční výpovědní dobu, resp. tříměsíční výpovědní dobu spojenou s výpovědí v důsledku reorganizace na straně zaměstnavatele, unifikuje v obecnou lhůtu dvouměsíční s tím, že ponechává na zaměstnancích, aby si upravili individuálně na základě jednotlivé smlouvy se zaměstnavatelem výpovědní dobu delší, a to až do maximálního rozsahu 9 měsíců. Zde je třeba zdůraznit, že např. v porovnání s většinou tzv. starých zemí Evropské unie jsme (a bohužel v případě přijetí návrhu i nadále budeme) zemí s nestandardní úpravou, ve smyslu neexistence odstupňované délky výpovědní doby závislé na délce zaměstnání (přitom důvodová zpráva k návrhu právě na tento problém nepřímou odkazuje). Také základní výpovědní doba v délce 2 měsíců je, s ohledem na mnohdy kratší délky výpovědní doby v úpravách výše zmíněných států, neobvyklá, zejména u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli nebyl dlouholetý.<sup>65</sup> Z původního znění návrhu byla kritizovaná dikce „není-li sjednána v jednotlivé smlouvě výpovědní doba delší“ vypuštěna. Otázkou však v tomto případě zůstává, mohou-li delší výpovědní doby pro všechny zaměstnance plošně sjednávat odbory (a také je-li to žádoucí), zejména když uvážíme, že sjednaná kolektivní smlouva je normativní i pro zaměstnance odborově neorganizované. Přestože tomu patrně žádné ustanovení zákoníku práce výslovně nebrání, nelze takovouto variantu považovat za právě šťastnou s ohledem na individuální dopady delších výpovědních dob pro jednotlivé zaměstnance a na zásadu, že výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pokud by pak zaměstnance vedly naléhavé důvody k co nejrychlejšímu rozvázání pracovního poměru, mohla by výpovědní doba v řádu více měsíců znamenat jeho nepřiměřené omezování a donucování k výkonu „nucené práce“. „Z našeho pohledu uplatnili autoři návrhu smluvní volnost, se kterou jinak v návrhu velmi šetří (byť s ní v důvodové zprávě v mnohých souvislostech často operují) na nejméně vhodném místě a z nepochopitelných důvodů se odchýlili od převažující standardní evropské úpravy v dané oblasti.“<sup>66</sup>

Podle § 52 zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen 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, (tyto první tři důvody se někdy souhrnně nazývají jako organizační)

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,

<sup>65</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 387.

<sup>66</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 387-388.

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 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; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Na výpovědním důvodu pak závisí, zda zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele odstupné, či nikoliv. Podle § 67 odst. 1 zákoníku práce náleží odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku zaměstnanci, s nímž zaměstnavatel rozvažuje pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů. U výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) cit. zák. je to dokonce dvanásobek průměrného výdělku. (Blíže se zde odstupným zabývat nebudu s ohledem na téma a rozsah této práce, pouze uvedu, že právě existence povinnosti poskytnout zaměstnanci odstupné je důvodem, proč se zaměstnavatelé snaží tyto výpovědní důvody obejít použitím jiného důvodu, který se však skutkově nezakládá na pravdě.)

Jak vyplývá z kapitoly věnující se historickému exkurzu, většina výpovědních důvodů zůstala v podstatě stejná již od přijetí prvního pracovněprávního kodexu v našich zemích v roce 1965.

U výpovědního důvodu uvedeného pod písm. g) došlo přijetím nového zákoníku práce k nahrazení pojmu „pracovní kázeň“ pojmem „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, jak jsem již avizovala. Nové znění tohoto důvodu může vést dokonce i k zúžení možných případů, kdy by jej zaměstnavatel mohl uplatnit: „Otázkou např. zůstává, zda pod ‚povinnost vyplývající z právních předpisů‘ můžeme bezesbytku podřadit též povinnost vyplývající ze smlouvy (zejména jiné, než je normativní část kolektivní smlouvy), povinnost vyplývající z jednostranných úkonů zaměstnavatele, z jeho aktů, které nebude možné označit za lokální pramen práva, apod.“<sup>67</sup> Zaznívají ale i názory opačné, které uvádějí, že v tomto novém znění „půjde o výpovědní důvod i pro případy, kdy zaměstnanec poruší nebo nesplní povinnosti stanovené mu právním předpisem, nemusí vždy jít jen o

<sup>67</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 387.

porušení pracovní kázně, tím se zaměstnavatelům umožní snadněji propustit některé zaměstnance, kteří neplní své pracovní povinnosti."<sup>68</sup> Dopředu předesílám, že totéž platí i pro nahrazení pojmu pracovní kázně u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

V souladu s mezinárodním i evropským právem chrání zákoník práce některé zaměstnance ve zranitelném postavení před rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, zejména s ohledem na jejich momentální nemožnost hledat si nové zaměstnání. K tomuto slouží dnes již tradiční institut ochranné doby, zakotvený v § 53 zákoníku práce, který se vztahuje právě jen na výpověď ze strany zaměstnavatele (nikoli na výpověď ze strany zaměstnance ani na ostatní způsoby skončení pracovního poměru). Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, kterou je: a) doba, 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 doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

b) doba 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) doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

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

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

Pokud byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr tedy skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec ale může zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Protože však ani český zákoník práce nechce nutit zaměstnavatele, aby zaměstnával osoby, u nichž lze považovat jejich setrvání v daném pracovním poměru za zjevně neospravedlnitelné, stanoví v § 54 výjimky z výše uvedeného zákazu výpovědi v ochranné době. Těmito výjimkami jsou: a) organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b), což se jeví vzhledem k objektivní neschopnosti zaměstnavatele plnit závazky z pracovní smlouvy logické (tato výjimka se neuplatní, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa či míst výkonu práce, kde má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána),

b) důvod, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (pokud nejde o

<sup>68</sup> Jouza, L. Je nový zákoník práce liberální? Právní rádce, 2005, č. 12, str. 31.

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 (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou,

c) jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [výpovědní důvod uvedený pod písm. g)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou. Vychází se totiž ze skutečnosti, že při závažném nebo soustavném porušování právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, či při důvodech, pro něž může zaměstnavatel dokonce zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze zásadně zaměstnance chránit před výpovědí.

Z výše uvedeného je vidět, že se v případě ochranné doby jedná o obsahově a výkladově poměrně náročnou problematiku. „Přestože se v těchto otázkách jedná o již ustálenou právní úpravu, její náročnost a zejména její důsledky vyvolávají stále nejasnosti a aplikace v praxi není vždy správná. Zaměstnavatelé se často v takovýchto případech obávají dát výpověď zaměstnanci, který se nachází v ochranné době, nebo o omezení možnosti rozvázat pracovní poměr ani nevědí.“<sup>69</sup> Dále se nabízí otázka, zda bude ochranná doba platit i v případě, kdy zaměstnanec zaměstnavatele o skutečnosti ji zakládající neinformoval, nebo se o ní sám dozvěděl později (např. v případě těhotenství). Odpověď na ni však bude patrně kladná vzhledem k objektivní existenci dané skutečnosti a jejích důsledků.

Některé skupiny zaměstnanců pak požívají ochrany ještě výraznější. Tak například s poslanci Poslanecké sněmovny Parlamentu a senátory Senátu může jejich zaměstnavatel po dobu výkonu funkce a dvanáct měsíců po zániku mandátu proti jejich vůli rozvázat pracovní nebo obdobný poměr jen se souhlasem předsedy komory Parlamentu, k níž náleží (§ 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců). Bez tohoto souhlasu je pak skončení pracovního poměru neplatné.

### **Organizační změny a nadbytečnost**

Mezi nejvíce zaměstnavateli zneužívané a obcházené výpovědní důvody patří organizační změny a následná „nadbytečnost“ zaměstnance dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Tento výpovědní důvod je zvláště konstruován, neboť výpovědním důvodem nejsou samy vyjmenovované změny úkolů apod., nýbrž až nadbytečnost zaměstnance, která přímo příčinně souvisí s uvedenými změnami. Aby zaměstnavatel mohl tohoto výpovědního důvodu využít, musí existovat jeho pravomocné rozhodnutí o změně úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce či o jiných organizačních změnách (nestanoví se ale, že by muselo mít písemnou formu či být vyhlášeno

<sup>69</sup> Hůrka, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8, str. 2.

nebo jinak zveřejněno, zaměstnanec s ním může být seznámen až ve výpovědi) a kromě toho musí jednoznačně prokázat, že uvedené změny způsobují nadbytečnost zaměstnance vykonávajícího určitý druh práce. Rozhodnutí o tom, kterého zaměstnance z více zaměstnanců vykonávajících určitý druh práce zaměstnavatel propustí, spočívá již výhradně na jeho úvaze a soud jej nepřezkoumává.

Pro platné skončení pracovního poměru výpovědí z tohoto důvodu je významné i načasování. „Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečný již v době podání výpovědi. Tato skutečnost nastává např. v případě, kdy zaměstnavatel v lednu rozhodne, že od 1. července dojde ke snížení počtu zaměstnanců v oddělení mzdové účtárny. Zaměstnavatelé potom často ihned s účinností od února dávají výpovědi, ale správně by měl zaměstnavatel přistoupit k podání výpovědi až v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn, tj. v tomto případě by měla být výpověď učiněna až v březnu. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve, nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce [*dnes § 52 písm. c) – pozn. autorky*].“<sup>70</sup> Neplatnost takovéto výpovědi judikovaly i soudy. Obdobné uvádí i Jaromír Zrůtký: „Podle dosavadní soudní praxe není nezbytné, aby v době doručení výpovědi byla organizační změna realizována. Naopak je účelné, aby do dne účinnosti těchto změn byly již vyřešeny všechny související pracovněprávní otázky, včetně uplynutí výpovědní doby. Je však nutné, aby v době, kdy je doručena výpověď, bylo o organizační změně již rozhodnuto a její realizace zabezpečena tak, že je nepochybné, že v dohledné době se zaměstnanec stane v důsledku organizačních změn nadbytečným.“<sup>71</sup> Posléze uvádí, že je v zájmu zaměstnavatele, aby na sebe počátek organizačních změn a konec pracovního poměru souvisle navazovaly. Pokud by zaměstnavatel nemohl zaměstnanci přidělovat práci z důvodu již účinných organizačních změn, ale ještě za trvání jeho pracovního poměru, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. „Je však nutné zabezpečit, aby konec výpovědní doby přesně navazoval na účinnost organizační změny.“<sup>72</sup>

Zabránit zneužívání tvrzené „nadbytečnosti“ nepohodlného zaměstnance má do jisté míry skutečnost, že zaměstnavatel nesmí na místo, které bylo zrušeno, přijmout jiného zaměstnance. V takovém případě by totiž soud s největší pravděpodobností vyhověl včas podané žalobě na určení neplatnosti výpovědi. Neobstojí ani tvrzení zaměstnavatele, že potřeboval zkvalitnit kolektiv zaměstnanců, ospravedlnitelným postupem by totiž bylo stanovení kvalifikačních předpokladů v pracovním řádu a následná výpověď z důvodu nesplnění požadavků pro řádný výkon práce. Nicméně je fakt, že o nadbytečnost se nejedná jen v souvislosti s celkovým počtem zaměstnanců, ale může jít i o jejich

<sup>70</sup> Kindlová, I. Výpověď z organizačních důvodů. Právní rádce, 2006, č. 5, str. 37.

<sup>71</sup> Zrůtký, J. Organizační změny. Právní rádce, 2005, č. 9, str. 37.

<sup>72</sup> Zrůtký, J. Organizační změny. Právní rádce, 2005, č. 9, str. 38.

profesionální a kvalifikační skladbu (tzv. relativní nadbytečnost) a počet zaměstnanců v jednotlivých profesních složkách.

Problémy také způsobuje již samotný pojem „organizační změny“ a jeho mnohoznačnost. Pojem organizace má tři hlavní významy, chápe se buď jako činnost směřující ke spojení osobních a věcných prvků zaměstnavatele v prostoru a čase (hlavní činnost v procesu řízení), anebo jako instituce (celek složený z prvků), nebo jako struktura (vnitřní složení celku, jeho dělba na části a vzájemné vztahy).

Mezi organizační změny v širším smyslu řadíme i výpovědní důvody uvedené v § 52 pod písm. a) a b), tedy zrušení či přemístění zaměstnavatele či jeho části. Všechny tyto výpovědní důvody do značné míry souvisí i s problematikou přechodu práv a povinností při převodu zaměstnavatele či jeho části, při sloučení zaměstnavatelů, při přechodu jeho činnosti, zrušení zaměstnavatele rozdělením apod., té se zde však nebudu podrobněji věnovat, nýbrž ji zmíním jen v souvislosti s výpovědním důvodem zrušení zaměstnavatele. Zrušení zaměstnavatele či jeho části (některými odborníky označované jako „velká organizační změna“) jako výpovědní důvod totiž někdy také představuje určité problémy, do jisté míry i proto, že samotný zákoník práce tento pojem nijak blíže nevymezuje. Tento důvod v podstatě znamená, že zaměstnavatel nebo jeho část zastavuje svou činnost a přestává působit jako zaměstnavatel (liší se tedy od zániku zaměstnavatele tím, že nemusí být dotčena samotná existence zaměstnavatele), proto se také na tento případ nevztahuje zákaz výpovědi zaměstnancům v ochranné době. Samotným zrušením zaměstnavatele ale nedochází ze zákona k zániku pracovního poměru, nýbrž je pouze dán výpovědní důvod. Situace se zde poněkud liší podle toho, zda jde o zaměstnavatele – fyzickou osobu, nebo o zaměstnavatele – právnickou osobu v souvislosti s jejich podstatou. Otázkou je, zda lze za zrušení zaměstnavatele považovat i přerušování jeho podnikatelské činnosti, naopak za zrušení zaměstnavatele se nepovažuje převod souboru věcí, práv a jiných majetkových hodnot sloužících k plnění úkolů zaměstnavatele (včetně zaměstnanců) na jiného přejímajícího zaměstnavatele, ani převod úkolů či činnosti k jinému zaměstnavateli (např. pronájem či prodej podniku dle obchodního zákoníku), neboť v těchto případech jde o přechod práv a povinností na jiného zaměstnavatele, který je způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů či činnosti. „Výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. a) ZP [dnes § 52 písm. a) – pozn. autorky] 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.“<sup>73</sup> V případě rušení části zaměstnavatele je pak často také velmi těžké rozlišit, zda došlo k naplnění výpovědního důvodu podle písm. a) (tedy ke zrušení části zaměstnavatele) nebo zda šlo o jinou organizační změnu, v jejímž důsledku je zaměstnanec nadbytečný podle písm. c). Samotné vymezení pojmu „část zaměstnavatele“ není jednoznačné, i judikatura v některých případech dovodila, že zrušením části zaměstnavatele se rozumí i zrušení pracoviště, oddělení či jiného organizačního útvaru, oproti výkladu Nejvyššího soudu, podle něhož je částí zaměstnavatele organizační jednotka, útvar nebo jiná

<sup>73</sup> Štefko, M. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? Právo a zaměstnání, 2004, č. 2, str. 6.

složka organizace, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, kterou se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele, s vyčleněnými prostředky a prostory v čele s vedoucím pracovníkem. „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).“<sup>74</sup> Při skutečném zrušení části zaměstnavatele se pak takové zrušení dotkne nejen příslušných zaměstnanců, ale i příslušných hmotných a nehmotných složek.

Pro skončení pracovního poměru je však důležité, že i pokud povaha organizačních změn nedovoluje další zaměstnávání zaměstnance, musí dojít k rozvázání pracovního poměru některým ze způsobů stanovených zákoníkem práce, jinak bude pracovní poměr trvat. „Nedojde-li k dohodě, může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr výpovědí. K jejímu použití je třeba dodržet všechny zákonné podmínky. Ani důležitý společenský zájem vedoucí k vnitřním organizačním změnám neopravňuje k pomínutí kteréhokoliv z nich.“<sup>75</sup>

Na tomto místě je vhodné připomenout i skutečnost, že podle § 73 odst. 6 zákoníku práce pracovní poměr vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním podle § 33 odst. 3 cit. zák., nekončí odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa, tedy kromě poměru založeného jmenováním na dobu určitou. V takovém případě je totiž zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u něj na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud pro něho takovou práci nemá, nebo ji zaměstnanec odmítne, považuje se vzniklá situace za překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Odstupné s ohledem na výpověď z organizačních důvodů pak tomuto zaměstnanci náleží jen tehdy, souviselo-li jeho odvolání se zrušením jeho pracovního místa v důsledku organizačních změn.

### **Předpoklady a požadavky pro výkon práce**

Zatímco předpoklady pro řádný výkon dané práce stanoví právní předpisy, požadavky kladené na konkrétní práci vymezuje zaměstnavatel sám (jedná se např. o organizační zdatnost sekretářky ředitele nebo dobré vyjadřovací schopnosti lektora).

### **Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů**

Bez problémů se neobchází ani využití důvodů, pro které by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo závažné (popř. soustavně méně závažné) porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Stejně jako u předchozího pojmu „pracovní kázeň“ půjde o porušení zaměstnancem zaviněné. Jak jsem naznačila výše, v případě porušení pracovní kázně se sledovalo, zda zaměstnanec

<sup>74</sup> Štefko, M. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? Právo a zaměstnání, 2004, č. 2, str. 7.

<sup>75</sup> Jouza, L. Organizační změny na pracovištích. Právní rádce, 2006, č. 12, str. 48.



neporušil povinnosti vyplývající nejen z právních předpisů (typicky ze zákoníku práce - § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 a násl.), ale i z vnitřních předpisů zaměstnavatele, pracovní smlouvy a ze závazných pokynů vedoucích zaměstnanců. Za velmi významné (zejména pak z hlediska smluvní volnosti a specifických potřeb zaměstnavatele) lze považovat porušení „dodatečné“ povinnosti dojednané se souhlasem zaměstnance v pracovní smlouvě. S ohledem na charakter pracovněprávního vztahu jako závazkověprávního pak nemohu nepřipomenout, že občanské právo umožňuje typicky právě pro případ závažného porušení závazku jednou smluvní stranou druhé straně danou smlouvu vypovědět, nebo od ní odstoupit. Je zřejmé, že odstoupení od pracovní smlouvy během trvání pracovního poměru není pro pracovní právo vhodným instrumentem, neboť zrušení pracovní smlouvy s účinky ex tunc by mělo pro obě strany dalekosáhlé následky (ani v občanském právu nejsou následky odstoupení od smlouvy vždy právě snadno řešitelné, v pracovním právu s jeho veřejnoprávními prvky a veřejnoprávními spojitostmi a povinnostmi se ale jedná o problémy ještě daleko složitější). Proto se zvyšuje potřeba, aby zaměstnavatel mohl nějakým způsobem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který závažně či soustavně méně závažně porušuje povinnosti uložené mu pracovní smlouvou, a to buď výpovědí nebo okamžitým zrušením. Tuto možnost proto musíme dovodit z § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnanec je povinen dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (a tedy i z pracovní smlouvy), a konat práci podle pokynů zaměstnavatele v rámci sjednaného druhu práce. V zásadě k totožnému závěru dospěl i JUDr. Petr Bukovjan: „Obsahově o žádnou změnu nejde. I v nové terminologii lze za porušení povinností zaměstnance považovat porušení pracovních povinností, které zaměstnanci vyplývají především z právních předpisů, pracovního řádu, pracovní smlouvy nebo jsou mu stanoveny na základě pokynů nadřízeného zaměstnance.“<sup>76</sup>

Při posuzování porušení pracovní kázně soudy judikovaly, že zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají, a že není jejím porušením, pokud zaměstnanec odmítne konat práci kvůli svému zdravotnímu stavu. K pojmu soustavného méně závažného porušování (tehdy ještě pracovní kázně) se vyjádřil Nejvyšší soud ČSFR v rozsudku z 28. 4. 1992 sp. zn. 6 Cdo 1/92 tak, že musí jít alespoň o tři porušení dosahující intenzity méně závažného porušení, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, když posouzení všech okolností vede k závěru, že zaměstnanec nehodlá kázeň dodržovat ani v budoucnu. Za závažné porušení pracovní kázně soudní praxe považovala déletrvající neomluvenou absenci, výkon práce pro vlastní potřeby v pracovní době, majetkové delikty, slovní nebo fyzické napadení spolupracovníků či nadřízených, požívání alkoholických nápojů v pracovní době atd.

Zaměstnavatelé mívají potíže s rozlišením, zda mají použít výpovědní důvod spočívající v nesplnění požadavků pro řádný výkon práce s důsledkem neuspokojivých pracovních výsledků, nebo výpovědní důvod spočívající v porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k

<sup>76</sup> Bukovjan, P. Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 4, str. 47.

vykonávané práci, a jaké skutečnosti jsou v tomto ohledu směrodatné. K porušení povinnosti může dojít nezávisle na pracovních výsledcích a naopak. „Rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje neuspokojivé pracovní výsledky, nebo zda jde o porušení ‚pracovní kázně‘ ve smyslu ustanovení zákoníku práce, tedy je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky zaviněného porušení pracovních povinností. Není-li zde byt' jen nedbalostního porušení pracovních povinností, může se při splnění dalších zákonných požadavků jednat pouze o výpovědní důvod spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích.“<sup>77</sup> Toto rozlišení přitom není pouze teoretické, nýbrž má významné praktické dopady. Některé výpovědní důvody totiž vyžadují splnění speciálních podmínek (v tomto případě jde o písemnou výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků nebo písemné upozornění na možnost výpovědi v souvislosti s méně závažným porušováním povinností vyplývajících zaměstnanci z právních předpisů) a pokud zaměstnavatel špatně kvalifikuje výpovědní důvod a nesplní podmínky kladené na odpovídající výpovědní důvod, má to za následek neplatnost výpovědi.

Pro správnou kvalifikaci a použití výpovědního důvodu (event. využití možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru – viz níže) má značný význam zhodnocení intenzity, v jaké došlo k porušení povinnosti. Následky špatného ohodnocení této intenzity mají obdobné dopady jako ve výše uvedeném případě, neboť se často stane, že nedojde k naplnění některé podmínky pro platné rozvázání pracovního poměru. Při posuzování intenzity porušení povinnosti by měl zaměstnavatel přihlížet k osobě zaměstnance, jeho funkci, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře zavinění a způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností. Aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, musí splnit podmínku písemného upozornění zaměstnance na možnost výpovědi v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci v době posledních 6 měsíců. Dovozuje se přitom, že toto upozornění musí zaměstnavatel učinit nejpozději při méně závažném porušení, které předcházelo méně závažnému porušení, po němž následovala ze strany zaměstnavatele výpověď. Naopak při závažném nebo zvláště hrubém porušení totiž zákoník práce nevyžaduje ani soustavnost, ani upozornění zaměstnance.

### **Hromadné propouštění**

V případě hromadného propouštění nejde o zvláštní způsob skončení pracovních poměrů, nýbrž pouze o zvláštní postup, který musí zaměstnavatel dodržet před a při skončení pracovního poměru. Samotným způsobem rozvázání pracovního poměru jsou zde výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Zákoník práce upravuje hromadné propouštění v § 62 a násl. a definuje jej jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c)

<sup>77</sup> Bukovjan, P. Neuspokojivé pracovní výsledky a „pracovní kázeň“. Práce a mzda, 2007, č. 5, str. 48.

nejméně 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo nejméně 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo nejméně 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Skončí-li navíc za uvedených podmínek pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců dle výše uvedených parametrů i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou. Uvedená úprava se vztahuje na případy, kdy rozhodnutí o hromadném propouštění učiní jak zaměstnavatel, tak i příslušný orgán dle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Zvláštní povinnosti zaměstnavatele spočívají v tom, že před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům musí o svém záměru nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců (nepůsobí-li u něj, pak své povinnosti plní vůči každému dotčenému zaměstnanci) o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení dotčených zaměstnanců, době uskutečnění záměru, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a o odstupném a dalších případných právech propouštěných zaměstnanců. Při jednáních s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců má dojít ke shodě o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých následků pro zaměstnance a možnosti jejich zařazení na případná jiná pracoviště zaměstnavatele. Obsah těchto jednání přitom zákoník práce nevymezuje taxativně, jejich cílem není znemožnit zaměstnavateli uskutečnění nezbytných organizačních změn, nýbrž dosažení dohody (ačkoli to, že se shody nedosáhne, nemá negativní vliv na platnost podaných výpovědí ani dohod o rozvázání pracovního poměru, stejně jako porušení povinnosti zaměstnavatele informovat zástupce zaměstnanců v třicetidenní lhůtě – sankce zde mohou být pouze správní ze strany úřadu práce). Ještě důležitější povinností zaměstnavatele je však jeho povinnost písemně informovat příslušný úřad práce o výše uvedených opatřeních, jejich důvodech, celkovém počtu a struktuře zaměstnanců, době či období propouštění, hlediscích výběru propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací či radou zaměstnanců. Těmto také musí zaslat jedno vyhotovení této informace. „Tato povinnost zaměstnavatele je velmi důležitá zejména vzhledem k tomu, že propuštěním většího počtu zaměstnanců v určitém časovém období může být významně ovlivněna situace na trhu práce v daném regionu. Proto je nezbytně nutné, aby byl příslušný úřad práce o připravovaném hromadném propouštění včas a řádně informován a mohl s dostatečným časovým předstihem připravit opatření potřebná pro umístění propouštěných zaměstnanců.“<sup>78</sup> Příslušným úřadem práce je podle názoru většiny odborníků ten, v jehož obvodě má zaměstnavatel sídlo, a to i z důvodu praktičnosti a efektivnosti. Druhou písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců, obsahující ještě další informace, musí zaměstnavatel prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce. Jedno vyhotovení opět zašle uvedeným zástupcům zaměstnanců, kteří se ke zprávě mohou samostatně vyjádřit a vyjádření zaslat úřadu práce. Povinnosti

<sup>78</sup> Štangová, V. Institut hromadného propouštění v českém právu. Právo a zaměstnání, 2002, č. 4, str. 3.

zaměstnavatele, na něhož byl prohlášen konkurz, jsou do jisté míry oslabeny. Zaměstnanci musí zaměstnavatel v každém případě sdělit den doručení písemné zprávy úřadu práce. Pracovní poměr „hromadně propouštěného zaměstnance“ totiž může na základě výpovědi skončit nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení této písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce (to však neplatí pro zaměstnavatele, na něhož byl prohlášen konkurz či povoleno vyrovnání) a právě z tohoto hlediska má hromadné propouštění svůj význam i pro samotné skončení pracovního poměru. Zaměstnanec nicméně může prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Tato úprava u nás byla uzákoněna v souvislosti s harmonizací s evropským právem, jak jsem se zmínila již v kapitole 5. o evropském právu. „Jejím cílem je zvýšit ochranu těchto zaměstnanců a současně umožnit odpovídající řešení nepříznivých sociálních důsledků, které zpravidla s takovýmto propouštěním bývají spojovány nejen u daného zaměstnavatele, ale i v daném regionu, a to tak, aby nebylo zasahováno do svobody zaměstnavatelů rozhodnout o organizačních změnách.“<sup>79</sup>

### 6.2.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele znamená náhlý a velmi důrazný zásah do trvání pracovního poměru. Pracovní poměr končí již okamžikem doručení písemného vyhotovení tohoto úkonu druhému účastníku. Jeho použití, presumované samotným zákoníkem jako výjimečné, se tudíž spojuje s přesně vymezenými striktními podmínkami, které mají odpovídat nejvýraznějším narušením vztahu mezi oběma subjekty pracovního poměru. „Případná sebemenší formální chyba způsobuje neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru i přes to, že ostatní náležitosti jsou v pořádku a důvod, pro nějž k rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením dochází, existuje, respektive existoval.“<sup>80</sup> Tento právní úkon musí oprávněná strana učinit písemně s nezaměnitelným skutkovým vymezením důvodu a doručit jej v níže uvedených lhůtách druhé straně, a to pod sankcí neplatnosti.

Zaměstnavatel může podle § 55 zákoníku práce pracovní poměr výjimečně zrušit okamžitě, a to tehdy, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pokud byl 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. Druhým a posledním důvodem opravňujícím zaměstnavatele k tomuto zásadnímu kroku je potom zaměstnancem způsobené porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Ze soudní praxe zabývající se zvláště hrubým porušením pracovní kázně vyplývá, že jím je např. déle trvající

<sup>79</sup> Štangová, V. Institut hromadného propouštění v českém právu. Právo a zaměstnání, 2002, č. 4, str. 2.

<sup>80</sup> Havran, R. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. Právo a zaměstnání, 2002, č. 6, str. 9.

neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, přijímání úplatků, krádež majetku zaměstnavatele většího rozsahu, fyzické napadení s následkem ublížení na zdraví, požívání alkoholických nápojů apod. Za zvlášť hrubé porušení povinností se považuje i porušení obchodního tajemství: „Jednou ze základních povinností zaměstnance je též povinnost střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato povinnost v sobě zahrnuje i povinnost k ochraně obchodního tajemství zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanec dostává v rámci svého zaměstnání do styku se skutečnostmi tvořícími předmět obchodního tajemství, pak oprávněné nakládání s nimi musí mít souvislost s plněním pracovních úkolů. V opačném případě může být jednání zaměstnance posouzeno případně též jako jednání směřující k ohrožení nebo porušení obchodního tajemství. Takové jednání je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a podle okolností může být proto i důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru pro porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem.“<sup>81</sup>

„Není-li si zaměstnavatel prokázáním zejména intenzity porušení pracovní kázně zcela jist, je vhodnější dát výpověď podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce (dnes § 52 písm. g) - pozn. autorky). V případě soudního sporu se může stát, že porušení pracovní kázně se prokáže, ale soud dospěje k názoru, že v daném případě nejde o porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a že nejsou splněny všechny podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel musí řešit porušení pracovní kázně vždy individuálně. Nelze obecně konstatovat, že určité porušení pracovní kázně je vždy méně závažným nebo závažným porušením pracovní kázně.“<sup>82</sup>

I zde se chrání těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanci nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou, s nimiž takto rozvázat pracovní poměr nelze (lze s nimi ale z těchto důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, s nimiž nelze pracovní poměr zrušit ani výpovědí).

Zaměstnanec pak pracovní poměr může okamžitě zrušit rovněž ze dvou důvodů, a to tehdy, pokud 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, a dále pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat či jejich náhradu nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (dle § 141 odst. 1 zákoníku práce). Nevyplacení mzdy totiž znamená závažné porušení základních povinností zaměstnavatele v pracovním poměru, a to tím spíše, že mzda se vyplácí zpětně za již vykonanou práci. Pokud by tedy zaměstnanec byl nucen pracovat pro zaměstnavatele bez výplaty mzdy ještě po dobu výpovědní doby, jednalo by se o

<sup>81</sup> Bukovjan, P. Porušení obchodního tajemství a rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2007, č. 6, str. 33.

<sup>82</sup> Zrútský, J. Porušení pracovní kázně. *Právní rádce*, 2000, č. 5, str. 17-18.

zcela neospravedlnitelný požadavek (zvláště s přihlédnutím k možnému velmi těžkému soudnímu vymáhání nevyplacené mzdy). Mezi mzdové nároky přitom nepatří cestovní náhrady nebo odměna za pracovní pohotovost. V souvislosti se stále častějším vyplácením mzdy na účet zaměstnance lze upozornit na to, že zaměstnavatel splní svou povinnost mzdu vyplatit ve stanoveném termínu, pokud v tento den poukáže mzdu na účet zaměstnance – tedy narozdíl od pravidel stanovených občanským zákoníkem by v souladu s § 143 zákoníku práce mělo stačit podání příkazu k úhradě u svého peněžního ústavu v den stanovený (i konkludentně) jako pravidelný termín výplaty. Od tohoto dne se tedy počítá 15 denní lhůta, po níž teprve může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. I zde mohou působit problémy již zmiňovaná pravidla počítání času dle občanského zákoníku, a to oproti dávno zažité praxi počítání těchto lhůt v pracovním právu. Co se týče možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru poté, co byla mzda vyplacena až po uplynutí 15 dnů od její splatnosti a okamžité zrušení pracovního poměru bylo zaměstnancem učiněno sice posléze po vyplacení mzdy, ale ještě v zákonné lhůtě, většinový názor tuto možnost neodmítá. „Opačný postoj by byl v rozporu i se smyslem a chápáním tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru jako adekvátní obrany zaměstnance proti porušení elementární povinnosti zaměstnavatele, jako obrany před negativními ekonomickými dopady nevyplacení mzdy na zaměstnance a další osoby odkázané na něj výživou nebo jako nezvratnou ztrátu důvěry zaměstnance a zaměstnavatele.“<sup>83</sup> Zaměstnanec může k tomuto kroku sáhnout pouze v subjektivní lhůtě 2 měsíců (ta začíná běžet až od okamžiku, kdy se zaměstnanec dozví, že mu mzda nebyla vyplacena řádně a včas ani do 15 dnů po její splatnosti) a objektivní lhůtě 1 roku.

Zákoník práce pak ještě v § 57 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 č. 187/2006 Sb., pokud jde o režim práce neschopného pojištěnce. Tento zákon však nenabyl účinnosti spolu se zákoníkem práce, naopak jeho účinnost byla posunuta na 1. 1. 2010 a platí tedy „starý“ zákon o nemocenském pojištění. Přes celkem jasné znění tohoto ustanovení se naopak v současnosti živě diskutuje o přesně opačné úpravě.

Použitelnost výpovědního důvodu uvedeného pod písm. g) a obdobného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem se omezuje na 2 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu dozvěděl (při porušení povinností v cizině od návratu zaměstnance z ciziny), nejdéle však na 1 rok ode dne objektivního vzniku tohoto důvodu. Pokud však ohledně dotčeného jednání zahájí jiný orgán šetření v průběhu těchto 2 měsíců, prodlužuje se použitelnost daného důvodu ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.

Subjektivní lhůty jsou kratší zejména proto, aby okamžité zrušení pracovního poměru následovalo v co možná nejkratší době poté, co se účastník o důvodu k němu dozvěděl.

<sup>83</sup> Havran, R. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. Právo a zaměstnání, 2002, č. 6, str. 8.

„Někdy vznikají pochybnosti o tom, zda je možné okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, kterému byla doručena výpověď, popřípadě v průběhu výpovědní doby. V souladu s příslušnou soudní judikaturou to možné je.“<sup>84</sup>

#### 6.2.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

V souladu s účelem institutu zkušební doby, kterým je umožnění oběma stranám ověřit si, zda jim sjednaný poměr vyhovuje, stanoví zákoník práce pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době odlišné normy než pro běžné skončení pracovního poměru, jejichž smyslem je co nejvíce jej usnadnit oproti ostatním jednostranným právním úkonům směřujícím ke skončení pracovního poměru, které zaměstnance chrání před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. „Je samozřejmé, že s volným ukončením pracovního poměru je spojena i velmi silná míra nejistoty účastníků pracovního poměru o tom, zda bude jejich pracovní poměr zachován. Pro omezení této nejistoty o existenci pracovního poměru, musí i zrušení pracovního poměru ve zkušební době zachovávat určité náležitosti, zejména náležitosti časové.“<sup>85</sup>

Pochopitelně lze takto zrušit pracovní poměr jen v průběhu platně sjednané zkušební doby. O problematice prodlužování zkušební doby v době překážek v práci, jakož i o závěru, že i v této době zkušební doba běží a lze tedy i tehdy pracovní poměr zrušit ve zkušební době, jsem pojednala v kapitole 2.7.3.

Oba účastníci pracovního poměru tak mohou podle § 66 zákoníku práce pracovní poměr ve zkušební době zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení. Pouze zaměstnavatel je i zde omezen, a to tak, že nemůže pracovní poměr takto zrušit v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

O zrušení pracovního poměru tímto způsobem by měl účastník doručit druhému účastníku písemné oznámení alespoň 3 dny přede dnem, kterým má pracovní poměr skončit. S nesplněním této povinnosti a nedodržením písemné formy se ale nepojí žádné negativní důsledky na skončení pracovního poměru.

Pracovní poměr pak končí dnem stanoveným ve zrušovacím poměru, nepozději posledním dnem zkušební doby. Posledním dnem zkušební doby končí pracovní poměr i v případě, že účastník chtěl ve zrušovacím projevu pracovní poměr zrušit zpětně.

#### 6.2.5. Vliv odborových organizací na skončení pracovního poměru

Pokud zaměstnavatel dává výpověď nebo okamžitě zrušuje pracovní poměr se zaměstnancem, je podle § 61 zákoníku práce povinen tuto skutečnost předem projednat s odborovou organizací. „Při projednání by si zaměstnavatel měl uvědomit, že to je taková forma spolupráce s odborovým orgánem, jejímž

<sup>84</sup> Štangová, V. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Právo a zaměstnání, 2004, č. 1, str. 3.

<sup>85</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I., Zachariáš, J. Pracovní právo České republiky. Bmo, Masarykova univerzita v Brně, 1997, str. 178.

výsledkem by mělo být dosažení shody, tj. zaměstnavatel by zde měl odborový orgán přesvědčit o nutnosti, správnosti jeho opatření-rozhodnutí.<sup>86</sup> Projednání ale neznamená absolutní ochranu zaměstnanců, protože s nedostatkem projednání nebo s negativním výsledkem projednání zákon nespojuje neplatnost činěného právního úkonu. Projednání výpovědi s příslušným odborovým orgánem totiž nelze považovat za hmotněprávní podmínku platnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Navíc, týká-li se skončení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, který u zaměstnavatele působí, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Souhlas této organizace se presumuje tehdy, pokud tato písemně neodmítla souhlas udělit v době 15 dnů ode dne, kdy ji o něj zaměstnavatel požádal. I použití souhlasu je limitováno lhůtou 2 měsíců ode dne jeho doručení. Naopak odmítnutí souhlasu znamená neplatnost právního úkonu vedoucího ke skončení pracovního poměru, avšak soud může na návrh shledat, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, a neplatný úkon se „zplatňuje“.

S ostatními případy rozvázání pracovního poměru musí zaměstnavatel odborovou organizaci seznámit ve lhůtách s ní dohodnutých.

Silné postavení odborových organizací z dob minulých zůstává do jisté míry zachováno i ve 21. století. Většina právnické veřejnosti tuto skutečnost kritizuje, avšak objevují se i názory, které se jí zastávají. Zde jsou dva názory: „Domnívám se, že je potřeba ponechat na rozhodnutí každého zaměstnance samotného, zda má zájem na tom, aby odborová organizace chránila jeho hospodářské a sociální zájmy (a tedy se do odborů s jinými sdruží) nebo takový zájem nemá, v odborech se nesdruží a pak je třeba mu přiznat právo ochranu zájmů, poskytovanou odbory, svým projevem vůle vyloučit (např. při výpovědi, kterou musí zaměstnavatel s odbory prokonzultovat vždy).“<sup>87</sup> „Skutečnost, že odbory u nás vystupují nejen za své členy, ale i za ostatní zaměstnance je výsledkem historického vývoje a neodporuje žádným mezinárodním, tedy ani evropským pravidlům.“<sup>88</sup>

Nicméně i Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání uznává, že v některých směrech zákoník postavení odborů posiluje až nevhodně. Též dochází k rozšíření okruhu funkcionářů odborů, jimž přísluší ochrana při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – netýká se už jen členů odborových orgánů, které se zaměstnavatelem spolurozhodují, nýbrž všech ve firmě.

<sup>86</sup> Zrútský, J. Organizační změny. Právní rádce, 2005, č. 9, str. 40.

<sup>87</sup> Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2, str. 14.

<sup>88</sup> Šubrt, B. K návrhu nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2005, č. 11.



### 6.3. Skončení pracovního poměru právní událostí

Právní události obecně jsou právní „skutečnosti, které nastávají nezávisle na lidské vůli a na které právní normy váží vznik, změnu nebo zánik subjektivních práv a povinností,“<sup>89</sup> přičemž vzniklý stav je v souladu s právem.

Právními událostmi, které způsobují skončení pracovního poměru, jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele – fyzické osoby, uplynutí doby a dosažení věkové hranice.

#### 6.3.1. Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance má za následek skončení pracovního poměru, jak stanoví § 48 odst. 4 zákoníku práce, a to s ohledem na povinnost zaměstnance konat práci osobně [§ 38 odst. 1 písm. b)]. To však neznamená, že by současně se zánikem pracovního poměru zanikala i práva a povinnosti za trvání tohoto vztahu vzniklá, zejména peněžité nároky zaměstnance.

#### 6.3.2. Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby

Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, stanoví § 48 odst. 4 věta druhá spolu s § 342 odst. 1. zákoníku práce. To však neplatí, pokud po smrti zaměstnavatele – fyzické osoby je pokračováno v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona.

Již ze starého zákoníku práce z roku 1965 bylo zákonem č. 74/1994 Sb. vypuštěno ustanovení, které spojovalo skončení pracovního poměru i se zánikem zaměstnavatele. Jak uvádí M. Součková a kol.<sup>90</sup>, pokud tedy nedojde ke skončení pracovního poměru jinak a zároveň nepřecházejí práva a povinnosti pracovněprávních vztahů na jiný subjekt dle hlavy XV. zákoníku práce (§ 338 a násl.), stává se skončení takového pracovního poměru problematickým. Předchozí právní úprava v těchto případech totiž stanovila skončení pracovního poměru ze zákona. V současné době je naopak třeba vycházet z faktu, že skončením podnikání fyzická osoba jako taková nezaniká, takže i poté může ukončit pracovní poměr se svým zaměstnancem. U právnické osoby je situace složitější, neboť po jejím zániku (tedy po jejím výmazu z obchodního rejstříku) tato právně neexistuje a nemůže činit žádné zavazující právní úkony, takže skončení pracovního poměru je třeba dovodit per analogiam legis z § 48 odst. 4 zákoníku práce, tedy že zaniká dnem zániku zaměstnavatele – právnické osoby. Jistě by však bylo vhodné, aby zákoník práce na tuto situaci pamatoval výslovně.

<sup>89</sup> Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A.: Teorie práva. 2. přepracované vydání. Praha, ASPI Publishing, 2004, str. 131.

<sup>90</sup> Součková, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha, C. H. Beck, 2004.

### 6.3.3. Uplynutí doby

Uplynutí doby způsobuje skončení pouze pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, tedy poměru, při jehož sjednávání si účastníci v pracovní smlouvě dohodli omezenou dobu jeho trvání. Nejde však samozřejmě o jediný způsob, kterým může pracovní poměr na dobu určitou skončit, nýbrž v souladu s § 48 odst. 2 a § 65 zákoníku práce o způsob další (vedle ostatních způsobů „předčasného“ skončení pracovního poměru platných i pro pracovní poměr na dobu neurčitou) a právě pro tento poměr zcela specifický.

„Uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou je objektivní právní skutečností, což znamená, že k vyvolání právních účinků (tj. skončení pracovního poměru) stačí pouhé plynutí času a není zde zapotřebí činit ještě další projev vůle účastníků pracovního poměru.“<sup>91</sup>

Při sjednání pracovního poměru na dobu určitou vymezenou týdny, měsíci či roky a následném dovození dne, kdy tento pracovní poměr končí, bude zapotřebí v souladu s § 333 zákoníku práce použít ustanovení občanského zákoníku, zákona č. 40/1964 Sb., v platném znění, o počítání času (§ 122). Je však nutné si uvědomit potencionální problémy, které mohou díky specifickým pracovního poměru jako právního vztahu vzniknout. „Především určení časového okamžiku, od něhož se doba trvání pracovního poměru počítá, je spojeno se sjednáním pracovní smlouvy s určitou zvláštností spočívající v tom, že začátek doby trvání pracovního poměru je odsunut o dobu, o kterou se liší sjednaný den nástupu do práce ode dne uzavření pracovní smlouvy. Posledním dnem tohoto odkladu je den, který bezprostředně předchází dni nástupu do práce. Dnem skončení pracovního poměru je pak den, který se pojmenováním nebo číslem s tímto dnem shoduje. Podle našeho názoru nelze za takový den považovat den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem nástupu do práce, protože tímto dnem vlastně již začíná nové období pracovního poměru (nový den, měsíc nebo rok).“<sup>92</sup> Další problém pak ale může představovat použití § 122 odst. 3 občanského zákoníku, které stanoví, že případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. V případě uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, se totiž jedná o prosté plynutí času, nikoli o „lhůtu“ ve smyslu, v jakém ji obvykle chápeme, a není tudíž žádný logický důvod takto pracovní poměr proti vůli obou stran prodlužovat.

Podle § 65 zákoníku práce, byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, má zaměstnavatel zaměstnance upozornit na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem, s porušením této povinnosti se ale nepojí žádné negativní právní následky pro platnost skončení pracovního poměru, neboť ten končí objektivní skutečností, nikoli právním úkonem.

<sup>91</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Pichová, I., Zachariáš, J. Pracovní právo České republiky. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 1997, str. 183.

<sup>92</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Pichová, I., Zachariáš, J. Pracovní právo České republiky. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 1997, str. 184.

Na tomto místě musím poznamenat, že ne vždy musí dojít ke skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím doby, na niž byl sjednán, pokud totiž zaměstnanec i nadále s vědomím zaměstnavatele pokračuje s konáním prací, pracovní poměr se mění v pracovní poměr na dobu neurčitou (viz kapitola 2.7.2.) se všemi důsledky v oblasti skončení pracovního poměru. Podle většinového výkladu se nemusí jednat o pokračování v téže práci a kromě toho také stačí vědomí nejbližší nadřízeného zaměstnance.

#### **6.3.4. Dosažení věkové hranice**

Dosažení věkové hranice neznamena skončení pracovního poměru obecně, ve všech případech, nýbrž naopak jen výjimečně. Tak například zákon o vysokých školách č. 172/1990 Sb., v platném znění, v § 27 odst. 6 stanoví, že pracovní poměr učitelů a vědeckých pracovníků vysokých škol končí uplynutím školního roku, v němž dosáhli věkové hranice 65 let, pokud neskončil dříve. Děkan ale může pracovní poměr tohoto zaměstnance prodloužit.

Věk nemůže být ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele, a to i s ohledem na základní lidská práva a zákaz diskriminace.

#### **6.4. Skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím**

Pracovní poměr může skončit rovněž na základě individuálního aktu aplikace práva příslušného státního orgánu, jehož charakteristickým rysem je, že jako předpoklad vyvolávající skončení pracovního poměru stojí mimo rámec tohoto poměru a že jde o projev vůle subjektu, který je odlišný od účastníků pracovního poměru.

Poslední místo patří těmto způsobům skončení pracovního poměru i z důvodu jejich spíše ojedinělého využití v praxi. Jejich aplikovatelnost se totiž omezuje prakticky jen na cizince (kteří nejsou státními příslušníky jiného členského státu Evropské unie, jejich rodinnými příslušníky, občany zemí Evropského hospodářského prostoru či azylanty) nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Pracovní poměr občana České republiky tímto způsobem skončit nemůže.

Pracovní poměr cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti podle § 48 odst. 3 zákoníku práce končí (nedošlo-li k jeho skončení jiným zákonem stanoveným způsobem) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dále dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

##### **6.4.1. Odnětí povolení k pobytu**

K rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu je oprávněn příslušný orgán Ministerstva vnitra, tento institut se řídí zákonem č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, v platném znění. V případě zaměstnání se bude jednat typicky o pobyt dlouhodobý nebo trvalý. Trvalý pobyt se uděluje na dobu potřebnou k dosažení účelu, nejdéle na dobu jednoho roku, avšak může být prodloužen, a to i opakovaně. Uvedený zákon ale neoperuje se stejným pojmem jako zákoník práce, nýbrž s pojmy zákaz pobytu nebo zánik oprávnění k pobytu, popř. vyhoštění.

V tomto případě pracovní poměr končí až dnem, kdy má skončit zaměstnancův pobyt na území našeho státu podle vykonatelného rozhodnutí, které tento den stanoví. Proto také skončení tohoto pracovního poměru nepodřazujeme pod skončení uplynutím doby jako objektivní právní skutečnosti, nýbrž pod ukončení na základě subjektivní právní skutečnosti - úředního rozhodnutí.

#### 6.4.2. Odnětí povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání upravuje § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Tento dokument je vedle povolení k pobytu dalším předpokladem přijetí cizince nebo osoby bez státní příslušnosti do zaměstnání. Uděluji jej úřady práce a mohou také rozhodnout o odnětí povolení k zaměstnání.

Úprava ve starém zákoníku práce z roku 1965 ještě skončení pracovního poměru odnětím povolení k pobytu neznala, to vedlo k závěru, že odnětí nevyvolávalo účinky skončení pracovního poměru samo o sobě, ale na druhou stranu zaměstnanec pak přestal splňovat předpoklady stanovené zákonem pro výkon práce, čímž mohl být naplněn výpovědní důvod uvedený v § 46 odst. 1 písm. e) zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Jako řešení se navrhovalo sjednání pracovního poměru na dobu určitou, a to na dobu, na kterou zaměstnanec dostal povolení k zaměstnání. V případě, že by pak úřad práce povolení neprodloužil, pracovní poměr by skončil uplynutím doby, na kterou byl sjednán.<sup>93</sup> Takováto dohoda ale díky omezující novelizaci ustanovení o sjednávání pracovního poměru na dobu určitou narážela na překážky kladené řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. V tomto směru znamenala úprava této možnosti v novém zákoníku práce výrazné zjednodušení řešení těchto situací.

Kromě toho však ani zaměstnavatel nemůže cizince zaměstnávat jen tak bez dalšího, nýbrž musí získat povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí. O ztrátě tohoto povolení zaměstnavatele se ale § 48 zákoníku práce, který obsahuje taxativní výčet způsobů skončení pracovního poměru, nezmiňuje. Tím se zaměstnavatel dostává do podobné situace, jejímž řešením by bylo opět jediné využití významem nejbližšího výpovědního důvodu, tedy důvodu uvedeného v § 52 odst. 2 písm. c) zákoníku práce se všemi jeho právními důsledky (výpovědní dobou a povinností poskytnout odstupné).

<sup>93</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I., Zachariáš, J. Pracovní právo České republiky. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 1997, str. 182.

#### **6.4.3. Pravomocný rozsudek o vyhoštění**

V případě skončení pracovního poměru na základě rozsudku o vyhoštění zaměstnance z České republiky končí pracovní poměr již dnem, kterým tento rozsudek nabyde právní moci.

## 7. Skončení pracovního poměru – úvahy de lege ferenda

Jak jsem již uvedla výše v kapitole pojednávající o požadavcích na nový zákoník práce, při tvorbě nového zákoníku práce značná část zaměstnavatelů a i část právnické odborné veřejnosti volala po zavedení skutečné liberalizace způsobů skončení pracovního poměru tím, že by se pro zaměstnavatele zavedla možnost propustit zaměstnance výpovědí i bez udání důvodu za předpokladu vyšší finanční kompenzace. Tuto možnost neodmítá ani předseda Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, JUDr. Bořivoj Šubrt, když uvádí: „AKV apriori nezavrhne ani požadavek, aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď i bez uvedení důvodu nebo jej mohl dát i z jiného spravedlivého důvodu, než zákon stanoví, a to při poskytnutí určité finanční kompenzace (druhá z těchto možností by byla zřejmě obecně vhodnější).“<sup>94</sup> Na druhou stranu však i odpůrci takovéto úpravy uvádějí silné argumenty. „S ohledem na členství ČR v Evropské unii i na respektování práva ES a na úmluvy Mezinárodní organizace práce se nemůže naše právní úprava odchylovat od států EU. Výpověď z pracovního poměru bez uvedení důvodu, byť pro zaměstnance s určitou finanční kompenzací, nelze proto do našeho právního řádu zavést. ... Legislativa členských států vychází z ochranné funkce pracovního práva, kdy k propuštění zaměstnance musí vést skutečné, vážné, ospravedlnitelné důvody, jejichž oprávněnost lze případně následně přezkoumat orgánem k tomu zmocněným.“<sup>95</sup> Zde můžeme připomenout ustanovení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, o které jsem pojednala v kapitole 4. Tato úmluva definuje platné důvody pro propuštění zaměstnance tak, že musí souviset se způsobilostí nebo chováním zaměstnance nebo s provozními potřebami zaměstnavatele, a dále uvádí, jaké důvody nelze za platné považovat (např. pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, zdravotní stav, věk apod.). Zakotvuje i právo zaměstnance bránit se před neoprávněným propuštěním a právo na přezkum oprávněnosti uvedeného propouštěcího důvodu. Nabízejí se ale i „měkčí“ řešení: „V souvislosti s úvahami o budoucích podobách pracovněprávního zákonodárství se velmi často uvádí nutnost změny právní úpravy důvodnosti výpovědi, nejlépe v tom směru, že požadavek důvodnosti výpovědi by měl být zcela vypuštěn. Domníváme se, že s tímto tvrzením nelze zcela souhlasit. Určitou úpravu výpovědi ze strany zaměstnavatele bude nezbytné provést, ovšem jakékoliv absolutní vypuštění požadavku důvodnosti je nesmyslné. Vhodnější by asi bylo rozlišovat individuální ukončení pracovního poměru, kde je běžná obvykle kratší výpovědní doba a menší rigoróznost, a výpověď, která by se měla týkat většího počtu zaměstnanců, kde naopak v právních úpravách platí tvrdé regule, které zaměstnavateli, jenž má tento úmysl, předepisují velmi tvrdé podmínky.“<sup>96</sup>

<sup>94</sup> Šubrt, B. K návrhu nového zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2005, č. 11.

<sup>95</sup> Jouza, L. Je nový zákoník práce liberální? *Právní rádce*, 2005, č. 12, str. 31.

<sup>96</sup> Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno, DOPLNĚK Brno, 2004, str. 304.

Zajímavým odborným článkem na toto téma je i článek JUDr. Petra Bezoušky z katedry občanského práva Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni, publikovaný v měsíčníku Právní fórum, č. 7/2006, nazvaný Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Domnívám se však, že pohled, který tento článek nabízí, je poněkud zjednodušující, což může způsobovat i přináležitost jeho autora k právu občanskému, nikoli pracovnímu. Autor vychází z napojení pracovněprávního kodexu na nový občanský zákoník, nad jehož zněním se stále ještě diskutuje v připomínkovém řízení, a to i včetně úpravy výpovědi z pracovního poměru (resp. smlouvy). „S ohledem na návrh obč. zák. z předešlého vyplývá, že výpověď, která by se přičila dobrým mravům, by byla absolutně neplatná. Stejně tak výpověď, která by svým obsahem nebo účelem neodpovídala zákonu, přičemž by zároveň narušovala veřejný pořádek, nebo by byla někomu na újmu. Takto by byl postaven základní korektiv, který by museli zaměstnavatel i zaměstnanec respektovat. Pro rozpor s dobrými mravy by byla neplatná např. výpověď motivovaná členstvím nebo činností zaměstnance v odborech, účastí na stávce, politickým přesvědčením nebo z důvodu, že se zaměstnanec odmítl podílet na trestné činnosti zaměstnavatele apod. Nesmíme však paušalizovat – jistě nelze za výpověď v rozporu s dobrými mravy považovat takovou, kterou by dala např. politická strana svému výše postavenému zaměstnanci z důvodu jeho politického přesvědčení, pokud by veřejně projevoval nesouladné názory s politickou linií této strany. Naopak za výpověď přičítá se dobrým mravům, kterou by dal zaměstnanec, by bylo možné považovat výpověď motivovanou snahou zaměstnance znemožnit výkon práce, jejíž výsledek by byl pro zaměstnavatele z hospodářského hlediska nezanedbatelný.“<sup>97</sup> Autor se při svých úvahách odvolává i na úpravu platnou ve většině západoevropských států, které výpověď podmiňují ospravedlnitelným výpovědním důvodem a výpovědní lhůtou, a na tamní užívání výpovědi jako ultima ratio a princip přiměřenosti (tomu odpovídá stanovení nepřipustnosti výpovědi v případě, kdy bylo možno se jí vyhnout použitím jiného mírnějšího opatření). JUDr. Bezouška se pak vyslovuje proti uvádění striktního výčtu výpovědních důvodů pro neefektivnost tohoto postupu a pro objektivní nemožnost kazuistických výčtů postihnout všechny případy, v nichž je výpověď legitimní. „Obecně by mělo být stanoveno, že výpověď musí být důvodná. To znamená, že nesmí být svévolná (dána z pouhého rozmaru).“<sup>98</sup> Jako vodítko poskytuje naléhavé a ne pouze dočasné provozní důvody, důvody spočívající v osobě zaměstnance nebo porušování povinností zaměstnancem. Přitom však dále uvádí, že by zákon neměl stanovit povinnost uvádět důvod výpovědi v jejím písmném vyhotovení, neboť takováto povinnost s sebou přináší další problémy. V takovém případě si však neumím představit, jak by se „ospravedlnitelná důvodnost“ této výpovědi dokazovala. Protože dále navrhuje, aby se zaměstnanci poskytovalo odchodné v případě výpovědního důvodu spočívajícího na straně zaměstnavatele, dovozuje, že výše uvedené by mělo působit jako mechanismus, který zaručí, že zaměstnavatel bude mít pro výpověď racionální důvod. Avšak ani bez existence takového důvodu nemůže být zaměstnavatel nucen zaměstnance nadále zaměstnávat, pokud sám nechce,

<sup>97</sup> Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Právní fórum, 2006, č. 7, str. 253.

<sup>98</sup> Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Právní fórum, 2006, č. 7, str. 254.

poskytne-li mu kompenzaci ve formě odchodného. „Např. zaměstnanec podává dobré výkony, je spolehlivý apod., ale pracuje v kolektivu, kde si s ostatními zaměstnanci příliš nerozumí. Zaměstnavatel by měl mít možnost dát takovému zaměstnanci výpověď, zaplatit mu odchodné a zaměstnat někoho jiného, o kom bude přesvědčen, že pracovní kolektiv posune dopředu.“<sup>99</sup> Takovýto argument je z pohledu zaměstnavatele z věcného hlediska jistě zcela oprávněný, avšak pokud uvažujeme o výpovědi jako o poslední a radikální možnosti jak řešit nespokojenost s určitým pracovním poměrem, nesmíme opomenout existenci institutu zkušební doby, která se sjednává i právě proto, aby se zaměstnavatel přesvědčil, zda „schopnosti, pracovní výkon a plnění dalších pracovních povinností zaměstnancem odpovídají jeho požadavkům.“<sup>100</sup> Domnívám se, že ve většině případů zkušební doba v délce tří měsíců stačí k tomu, aby se zaměstnanec na daném pracovišti a v daném pracovním kolektivu „vyprofiloval“ a pokud s ním zaměstnavatel není spokojen, může pracovní poměr rozvázat zrušením ve zkušební době bez dalšího. Nabízí se tedy otázka, zda by nebylo sociálně i ekonomicky vhodnějším krokem umožnit u určitých povolání, která vyžadují uplynutí delší doby, než je možné posoudit pracovní výkon zaměstnance v širším měřítku, sjednání zkušební doby delší, ačkoli běžně proti současné maximální délce zkušební doby nezaznívají větší námitky. Výpověď na základě v ní uvedeného důvodu tedy JUDr. Bezouška narozdíl od výpovědi bez důvodu nespojuje s odstupným. Kromě toho pak navrhuje, aby zaměstnavatel mohl bez dodržení výpovědní lhůty zaměstnanci dát výpověď, pokud mu zaplatí odchodné ve výši mzdy za nedodrženou výpovědní dobu. Ve výpovědi bez důvodu spatřuje i řešení pro zaměstnavatele s menším počtem zaměstnanců, aby nemuseli poskytovat odchodné. S čím lze bezesporu souhlasit, je navrhování odstupňování délky výpovědní doby v závislosti na délce zaměstnání.

Při nedodržení výpovědní lhůty ze strany zaměstnance navrhuje JUDr. Bezouška jako sankci povinnost poskytnout zaměstnavateli částku odpovídající jeho odměně za tuto dobu jako určitý druh odškodnění. Tentýž postup by totiž mohl znamenat řešení pro zaměstnance, který se nedohodl se zaměstnavatelem na skončení pracovního poměru a který potřebuje rychle změnit pracovní místo za nové – jeho nový zaměstnavatel by jej mohl „vyplatit“.

Autor dále navrhuje zrušit pojem okamžitého zrušení pracovního poměru pojmem okamžitá výpověď (či výpovědi bez výpovědní doby), přičemž její použití by opravňovaly jen vážné důvody. „Tyto důvody lze souhrnně označit jako důvody, které jsou takového rázu, že by nebylo slušné požadovat na zaměstnavateli či zaměstnanci, aby pokračoval v pracovním poměru po dobu výpovědní lhůty.“<sup>101</sup>

V poslední řadě pak autor poukazuje na to, že většina západoevropských zemí stanoví odlišné omezující podmínky pro předčasné skončení pracovního poměru na dobu určitou. Jen v tomto případě, který má být oběma stranám pracovního poměru zárukou jeho jisté doby trvání, by se možnost dání výpovědi vázala na sjednání této možnosti v pracovní smlouvě. Avšak u poměru

<sup>99</sup> Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Právní fórum, 2006, č. 7, str. 254.

<sup>100</sup> Zrůtký, J. Zkušební doba. Právní rádce, 2007, č. 8, str. 32.

<sup>101</sup> Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Právní fórum, 2006, č. 7, str. 256.



sjednaného již na „delší“ dobu by se podmínky jeho skončení oproti pracovnímu poměru na dobu neurčitou nelišily.

I Mgr. Milan Pelikán navrhuje zakotvit možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu, ne však přímo jako možnost zákonnou, nýbrž nepřímo jako možnost dohodnout si tento způsob skončení pracovního poměru mezi oběma stranami v individuálním případě. „Mám za to, že by stálo za úvahu stávající právní úpravu doplnit tak, že strany by se mohly písemně dohodnout na ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu při kompenzaci odstupným splatným předem pod sankcí neplatnosti ukončení pracovního poměru, v případě porušení pracovní kázně pak bez poskytnutí odstupného.“<sup>102</sup> Je však nasnadě, že jakmile by zákoník práce takovouto možnost zakotvil, zaměstnavatelé by si tuto dohodu na zaměstnancích vynucovali vždy, kdy by jim to připadalo výhodné, takže by to mělo prakticky stejný dopad jako zakotvení této možnosti přímo v zákoně.

Návrhy JUDr. Bezoušky dle mého názoru až příliš snadno opomíjejí objektivně existující rozdíly mezi právem pracovním a občanským, mezi právem proklamovanou a skutečnou rovností stran v občanskoprávním a pracovněprávním vztahu a významné sociální dopady skončení pracovněprávního vztahu na situaci zaměstnance, a to i s ohledem na nepřilíšnou efektivnost českého trhu práce a pomoci v nezaměstnanosti. Na jednu stranu možnost dání výpovědi bez zákonného důvodu tak, jak navrhuje JUDr. Bezouška, by dle mého názoru představovala pro zaměstnavatele „páku“, pomocí které by donutili zaměstnance prakticky k absolutní poslušnosti vůči veškerým jejich pokynům všeho druhu, na druhou stranu je však obecně známo, že pokud se zaměstnavatel chce některého zaměstnance skutečně „zbavit“, cestu si vždy najde. Jediným trochu vyrovnávacím bodem by tedy v tomto případě bylo stanovení přiměřeného vyššího odstupného ve všech případech, kdy nedošlo k naplnění zákonného důvodu a zaměstnanec je tedy propouštěn tzv. bez důvodu, vždy by však měl zaměstnavatel důvod, který jej k ukončení pracovního poměru vedl, ve výpovědi uvést, jak to vyžaduje i mezinárodní právo. Nelze si však pracovněprávní vztahy představovat jako harmonické smluvní vztahy, kde zaměstnanec prostě pracovní smlouvu nepodepíše, pokud jsou pro něho některá ustanovení nevýhodná a nemůže dosáhnout dohody o jejich změně, jeho hlavním cílem totiž je najít si co nejdříve zaměstnání, kterým uživí sebe a svou rodinu, a již tolik nepřemýšlí na svá práva v zatím neurčité době rozvazování pracovního poměru. „Tam, kde je práce málo, kde na trhu práce převažuje nabídka pracovní síly nad poptávkou, jsou zaměstnanci ochotni strpět masové porušování pracovněprávních předpisů, neboť samotná skutečnost, že jsou zaměstnání (s příslušným sociálním dopadem) je pro ně cennější než dodržování práva.“<sup>103</sup> Další otázkou zůstává, nakolik je moudré a efektivní zavádět do určité omezené oblasti českého (nejen pracovního) práva

<sup>102</sup> Pelikán, M. Několik poznámek k pracovnímu právu. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2, str. 5.

<sup>103</sup> Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2, str. 14.

evropské či světové pořádky a standardy, pokud zbylé právo a zejména myšlení jeho subjektů zůstává typicky české.

K určité liberalizaci právní úpravy skončení pracovního poměru by mohlo sloužit zavedení závislosti délky výpovědní lhůty na době trvání daného pracovního poměru. Jednalo by se o úpravu ospravedlnitelnou pro obě strany pracovněprávního vztahu. Domnívám se, že takovýto požadavek je zcela legitimní, právní úprava se však nevyhne tomu, že musí spravedlivě určit spodní a horní (alespoň dispozitivně) hranici délky výpovědních lhůt.

Uvážit lze i možnost nevyžadování dodržení výpovědní lhůty či zakotvení možnosti dohody o zkrácení výpovědní doby s poskytnutím náhrady ušlé mzdy za dobu nedodržené výpovědní doby. Z hlediska právní ochrany zaměstnance zde prakticky nelze nic namítat.

Za další námět k úvaze považuji možnou úpravu zkušební doby a skončení pracovního poměru ve zkušební době. Zde se nabízí prostor k možným modifikacím nejen ve směru výše uvedeném, ale také by stálo za úvahu, zda by například nemohla být zkušební doba obecně sjednávána v délce maximálně 6 měsíců, přičemž v prvních 3 měsících trvání zkušební doby by bylo možné rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době podle současné právní úpravy (tedy bez plynutí jakékoli doby do skončení pracovního poměru od učinění projevu vůle k němu směřujícímu), zatímco v dalších měsících už by bylo možno pracovní poměr zrušit - kromě okamžitého zrušení a dohody - jen výpovědí při dodržení zkrácené, např. 14-tidenní výpovědní doby (na straně zaměstnavatele buď při splnění zákonných důvodů, nebo v liberálnějších případech bez nich, ale s vyšším odstupným).

V rámci požadavků na liberalizaci právní úpravy skončení pracovního poměru by jako jeden z možných kroků k jejich naplnění mohlo sloužit i snížení právní ochrany před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele u zaměstnance, který u něho pracuje po určitou citelně kratší týdenní pracovní dobu. Právní předpisy ES obecně diskriminaci zaměstnanců pracujících po kratší týdenní pracovní dobu odmítají, avšak jedná-li se v případě skutečně málo významné délky týdenní pracovní doby o diskriminaci, je námět ke zvážení. U takového zaměstnance, který pracuje například na pracovní dobu kratší než 20 hodin týdně (inspirujeme-li se právní úpravou na Slovensku), by se mohla výrazněji snížit výpovědní doba s posunutím počátku jejího běhu na den doručení výpovědi (a to i při výpovědi ze strany zaměstnance), případně by v těchto případech mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď bez naplnění zákonného důvodu s příslušným odstupným. Takovýto postup by přitom z hlediska ekonomických zájmů zaměstnavatelů odůvodňovaly i názory, že kratší pracovní úvazky zaměstnavatelům umožňují mj. větší flexibilitu v přijímání zakázek a tím mají pozitivní vliv na ekonomiku. „Zkušenosti ve Spojených státech totiž jasně ukazují, že nestandardní pracovní smlouvy mají pozitivní vliv na ekonomiku a sociální atmosféru v zemi, poněvadž snižují nezaměstnanost a podporují podnikání, tím samozřejmě snižují sociální výdaje státu a podporují ekonomický růst země.“<sup>104</sup> Pokud přitom přijmeme hypotézu, že překážky kladené jednostrannému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

<sup>104</sup> Gola, Petr. V EU pracuje každý pátý na kratší úvazek. Právo a zaměstnání, č. 6/2004. Str. 7.

mají za cíl zejména chránit sociální postavení zaměstnance, pak při určitém nutném generalizujícím zjednodušení můžeme říci, že v případě skončení pracovního poměru na značně kratší pracovní dobu by neměl být jeho negativní dopad na zaměstnance tak výrazný (nebo alespoň srovnatelný).

Slovenská právní úprava pak může být inspirativní i v dalším ohledu, a to její úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru na dobu určitou ze strany zaměstnavatele. U pracovního poměru na dobu určitou totiž nevyžaduje, aby zaměstnavatel měl k tomuto právnímu úkonu zákonný důvod. Zaměstnanec přitom není ponechán bez ochrany, neboť v takovém případě má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu, po kterou měl pracovní poměr ještě trvat.

Při budoucích úpravách pracovního práva by se zákonodárci mohli také zamyslet nad zjednodušením úpravy ochranné doby, která i v současné době působí zaměstnavatelům značné potíže, přestože již platí mnoho let. Návrhy dotýkající se této otázky jsou méně či více radikální. „Myslím, že by stálo za zvážení, zda široká ochrana zaměstnance není pro něho spíše kontraproduktivní a zda by nebylo na místě umožnit zaměstnavateli skončit pracovní poměr jednostranně i v době, kdy pro zaměstnance dnes platí zákaz výpovědi, pokud by zaměstnanec obdržel přiměřené finanční vyrovnání.“<sup>105</sup> S ohledem na situace, které určují vznik ochranné doby, však nelze příliš zjednodušovat, neboť pro zaměstnance zde hraje roli i psychický faktor.

Některé návrhy směřují k liberalizaci právní úpravy vzniku pracovního poměru tím, že by se zrušila (alespoň do jisté míry) omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Tyto návrhy vycházejí z toho, že pro zaměstnavatele je výhodný postup, kdy si dojednájí se zaměstnanci pracovní poměry na dobu určitou v době potřeby na vykonání určitých prací. Takovéto pracovní poměry skončí uplynutím doby, na niž byly sjednány, aniž by to pro zaměstnavatele znamenalo náklady na nevyužitou pracovní sílu. V minulosti zaměstnavatelé umožnění takového postupu zneužívali na úkor práv zaměstnance, dnes se při nových nárocích na kvalifikaci zaměstnance zejména v nedělnických profesích, do níž zaměstnavatelé mnohdy investují, ukazuje i jistá výhoda pro ně samotné. „Uvedený postup není ovšem pro zaměstnavatele bez rizika. Pracovní poměr se stává nestabilním a kvalifikovaní zaměstnanci budou spíše hledat zaměstnání jinde.“<sup>106</sup> Uvedené požadavky mnohdy postrádají legitimní odůvodnění. „Nová právní úprava sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou bezpochyby omezuje smluvní volnost obou účastníků pracovního poměru. Na druhou stranu je však pravda, že výjimky upravené postihují všechny věcné důvody, které mohou vést k zájmu sjednat pracovní poměr na dobu určitou jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance.“<sup>107</sup> Proto si nemyslím, že by současná právní úprava vzniku pracovních poměrů na dobu určitou představovala pro zaměstnavatele větší obtíže.

<sup>105</sup> Štefko, M. Omezení možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 6, str. 13.

<sup>106</sup> Štefko, M. Omezení možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 6, str. 11.

<sup>107</sup> Bognárová, V. Novelizace zákoníku práce v roce 2004. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 4, str. 7.

## **8. Způsoby skončení pracovního poměru v cizích státech**

V této kapitole bych se ráda krátce věnovala úpravě způsobů skončení pracovního poměru ve vybraných cizích státech. Jak jsem dříve předdeslala, mým záměrem není detailní vhled do pracovního práva v těchto zemích ve všech jeho souvislostech, nýbrž jen jakýsi přehled některých institutů (s důrazem na problematiku skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele proti vůli zaměstnance), který umožní určité srovnání nebo poskytne inspiraci v tom směru, jakými cestami by se mohla vydat právní úprava v České republice. V tomto směru tedy také k vymezenému tématu přistupuji. Ráda bych ale již na začátku zdůraznila, že je třeba si uvědomit, že právní řády zemí vycházejí z rozličných koncepcí a tradic a čerpají z rozličných historických zkušeností, stejně jako reagují na odlišné aktuální situace a problémy. Bez náležitého povědomí o celospolečenském, politickém a ekonomickém kontextu nelze přitom vyvozovat z níže uvedeného jednoznačné názory o optimální právní úpravě.

### **8.1. Evropská unie a její vybrané členské státy**

Praxe členských států ES při propouštění zaměstnanců se sice liší, do jisté míry je však spojuje primární a sekundární evropské právo a jeho právní předpisy uvedené v kapitole 5.

Rozlišuje se zde většinou okamžité propuštění výpovědí bez výpovědní lhůty a standardní propuštění výpovědí buď s výpovědní lhůtou nebo bez ní s odpovídající kompenzací. Některé státy umožňují zaměstnavatelům soukromého sektoru s více než dvaceti zaměstnanci uzavřít s nově přijímanými pracovníky tzv. „smlouvu nově přijatých“ na dobu neurčitou. V prvních dvou letech platnosti této smlouvy se neuplatní právní normy vztahující se ke skončení pracovního poměru na dobu neurčitou. Oba účastníci pracovního poměru pak mohou v prvních dvou letech smlouvu zrušit bez výpovědní lhůty, zaměstnanci náleží pouze jednorázová finanční kompenzace vyplácená z fondu solidarity účastníkům pojištění, kteří se dále ucházejí o zaměstnání.

Odlišné jsou rovněž délky výpovědních lhůt, většina států je však shodně váže na dobu trvání zaměstnání (ze „staré patnáctky“ snad jen Španělsko má univerzální 30-tidenní výpovědní lhůtu pro všechny zaměstnance bez ohledu na délku zaměstnání). Sčítá se přitom délka zaměstnání od všech zaměstnavatelů. Délky výpovědních lhůt jsou pak některými odborníky spojovány i s pomalu rostoucí ekonomikou EU. „V zemích Evropské unie je zaměstnanec oproti zaměstnavateli ve výhodě, výpovědní lhůty jsou poměrně dlouhé a pro zaměstnavatele je velice obtížné optimalizovat počet zaměstnanců dle zakázek a momentálních potřeb. Proto mnoho zaměstnavatelů v období, kdy jsou zakázky na vzestupu a firma prosperuje, váhá s přijímáním dalších zaměstnanců, protože by v období úpadku musela již propuštěným zaměstnancům během výpovědní lhůty vyplácet mzdu, a to po dobu několika měsíců. Legislativní strnulost trhu práce a sociální výhody zaměstnanců jsou jeden z důvodů, proč jsou Spojené státy

ekonomicky vyspělejší než Evropa. Pro tamní zaměstnavatele není problém zbavit se nepohodlného zaměstnance, na druhou stranu firmy rády sáhnou po nových zaměstnancích – trh práce je mnohem flexibilnější, proto je ve Spojených státech nakonec i nižší zaměstnanost. Nejkratší výpovědní lhůty jsou ve Velké Británii a Irsku, naopak nejdelší výpovědní lhůty jsou v Dánsku, Finsku, Švédsku, Německu a Řecku.<sup>108</sup> Přestože je skutečností, že současný svět se vyznačuje hlavně konkurenční ekonomickou soutěží mezi státy, musíme si však v tomto kontextu také uvědomit, že Evropu oproti Americe charakterizují také určité její sociální a myšlenkové zásady a principy, na kterých se zakládá.

Liší se nejen samotné délky výpovědních lhůt, ale i rozsah doby trvání zaměstnání, po které dochází k posunutí délky výpovědní lhůty. Například v Belgii do odpracovaných 6 měsíců činí výpovědní lhůta 7 dní, do odpracovaných 20 let činí 28 dní a při odpracovaných 20 a více letech trvá výpovědní lhůta 56 dní (to neplatí pro státní zaměstnance, jejichž výpovědní lhůta trvá 3 měsíce). Irsko stanoví výpovědní lhůtu pro zaměstnání trvajícím od 13 týdnů do dvou let na jeden týden, dále od dvou do pěti let činí výpovědní lhůta 2 týdny, od pěti do deseti let čtyři týdny, od 10 do 15 let šest týdnů a nad 15 odpracovaných let 8 týdnů. Ve Velké Británii zase činí výpovědní lhůta jeden týden při zaměstnání trvajícím od jednoho odpracovaného měsíce do dvou let a za každý další odpracovaný rok se prodlužuje o jeden týden, maximálně však na 12 týdnů. Oproti tomu řecká právní úprava stanoví výpovědní lhůtu v délce 30 dní již pro zaměstnání trvajícím od dvou odpracovaných měsíců do jednoho roku, dále výpovědní lhůtu 60-tidenní pro dobu od odpracovaného 1 roku do 4 let, od 4 do 6 let je výpovědní doba tříměsíční, od 6 do 8 let zaměstnání činí výpovědní doba 4 měsíce, od 8 do 10 let činí pět měsíců a za každý další odpracovaný rok se výpovědní doba prodlužuje o jeden měsíc až do maxima 24 měsíců. Dvouletá výpovědní lhůta už přitom pro zaměstnavatele může znamenat prakticky destruktivní překážku. Obvykleji činí maximální délka výpovědní doby 6 měsíců (v Dánsku, Finsku, Lucembursku, ve Švédsku). U krátkodobých pracovních poměrů, sezónních prací nebo u domácích zaměstnanců irské či italské zákonodárství umožňuje zaměstnavateli v soukromém sektoru propustit zaměstnance bez výpovědní lhůty.

„Ve většině členských zemí Evropské unie zaměstnanec nepotřebuje zvláštní důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zvláštní pravidla však platí v některých zemích pro rozvázání pracovní smlouvy na dobu určitou nebo rozvázání pracovní smlouvy uzavřené na splnění určitého úkolu.“<sup>109</sup> Často se však při jednostranném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance rozlišuje, zda se jedná o zaměstnance dělnické či nedělnické profese. Kromě výpovědi s výpovědní lhůtou, která často závisí na služebním stáří, se umožňuje i rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance výpovědí bez výpovědní lhůty, pokud k tomu existuje závažný důvod. Belgie také umožňuje zaměstnanci, který chce pracovní poměr skončit, aby si zvolil mezi dáním výpovědi s výpovědní lhůtou a zaplacením odškodnění. Španělská zákonná právní úprava

<sup>108</sup> Gola, P. Jaké jsou výpovědní lhůty v Evropské unii? Právo a zaměstnání, 2004, č. 11, str. 6.

<sup>109</sup> Novotná, E. Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8, str. 5.

pak délku výpovědní lhůty pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance nestanoví, nýbrž ponechává její upravení kolektivním smlouvám. V případě nedodržení výpovědní lhůty ze strany zaměstnance má zaměstnavatel právo na kompenzační odškodnění ve výši odpovídající denní mzdě za každý den nedodržení výpovědní lhůty. Zajímavé jsou např. důvody, které podle finského práva ospravedlňují zaměstnance k rozvázání pracovního poměru bez výpovědi: uvedení zaměstnance zaměstnavatelem v omyl v závažné otázce při uzavírání pracovní smlouvy, ohrožení dobré pověsti zaměstnance nebo jeho morálky pracovním poměrem, hanění nebo adresné napadání zaměstnance nebo člena jeho rodiny zaměstnavatelem nebo jeho zástupcem, uvedení bezpečnosti pracovního místa v nebezpečí zaměstnavatelem nebo jeho zástupcem jejich neopatrností, nepřidělování práce zaměstnanci v dostatečném množství nebo nevyplácení mzdy v souladu s pracovní smlouvou. Za pozornost stojí jistě i poněkud neortodoxní právní úprava v Irsku, kde výpověď ze strany zaměstnance není přípustná tehdy, pokud se zaměstnavatel nachází v ekonomické krizi.

Některé právní řády pak pro případ spravedlivého důvodu na straně zaměstnance, který jej vedl k rozvázání pracovního poměru, stanoví zaměstnanci oprávnění nedodržet výpovědní lhůtu (tak je tomu v Rakousku, Německu, Itálii, Švédsku nebo Finsku).

Úprava některých členských států nebrání zaměstnanci ani zaměstnavateli smluvně se vzdát práva na výpovědní lhůtu nebo na finanční kompenzaci za dobu výpovědní lhůty (tak je tomu např. ve Velké Británii).

Ne všechny státy a jejich legislativa vyžadují písemnou formu výpovědi (např. v Belgii a Dánsku musí mít výpověď zásadně písemnou formu, zato ve Francii nikoliv), většinou ale připouštějí, aby takovouto formu vyžadovala kolektivní smlouva.

Některé právní řády (nebo soudní judikatura) pak připouštějí i rozvázání pracovního poměru mlčky, a to tehdy, pokud se zaměstnanec neobjeví na svém pracovním místě, nebo je opustí (naproti tomu jiné - např. Dánsko - považují takového chování zaměstnance jen za porušení pracovní smlouvy). Většinou ale zároveň musí být splněny ještě další podmínky opravňující k závěru, že zaměstnanec projevil vůli pracovní poměr rozvázat. V Řecku se opuštění pracovního místa považuje či nepovažuje za rozvázání pracovního poměru zaměstnancem mlčky v závislosti na délce absence a na tom, zda a jak byla omluvena. Ve Finsku pak musí být absence zaměstnance v práci alespoň týdenní, aniž by se přitom zaměstnanec omluvil s uvedením důvodu své nepřítomnosti. I ve Francii se musí jednat o absenci dlouhodobou, pokud zároveň určité okolnosti nasvědčují, že zaměstnanec projevil vážně a způsobem nevzbuzujícím pochybnosti vůli pracovní poměr rozvázat. V Portugalsku se za opuštění pracovního místa považuje nepřítomnost zaměstnance v práci během více než 15 dnů po sobě jdoucích bez uvedení důvodu absence. Jedná se ale jen o domněnku, kterou zaměstnanec může zvrátit, když dokáže, že mu vis maior zabránila v omluvení své absence a sdělení jejího důvodu, na druhou stranu, sdělil-li mu zaměstnavatel písemně na adresu jeho pobytu, že z jeho chování dovozuje opuštění pracovního místa a zájem na rozvázání pracovního poměru, může se zaměstnavatel skončení účinnosti pracovní smlouvy úspěchem dovolat.

Obdobně jako v případech výše uvedených se tato situace řeší ve Velké Británii, Švédsku (mimo veřejný sektor), Lucembursku, Irsku, Rakousku, Belgii nebo Německu.

Rozličně široce jsou upraveny i peněžité nároky zaměstnance v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru z jeho podnětu. V Rakousku při výpovědi dané zaměstnancem vzniká zaměstnanci právo na náhradu za ukončení smlouvy ve výši dvouměsíční mzdy po třech letech služebního stáří a ve výši dokonce dvanáctinásobku měsíční mzdy po 25 letech služebního stáří a naopak toto právo nevzniká při služebním stáří kratším tří let ani při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez závažného důvodu před uplynutím výpovědní lhůty. Pokud zaměstnanec rozváže pracovní poměr ze spravedlivého důvodu, náleží mu náhrada mzdy i v Řecku, v určitých případech ale pouze v poloviční výši (např. při rozvázání pracovního poměru po vzniku nároku na důchod). Švédské právo stanoví právo na náhradu pro zaměstnance, který pracovní poměr rozvázal ze spravedlivého důvodu vyplývajícího z chování zaměstnavatele, přičemž tyto důvody vypočítává (patří mezi ně např. podstatná změna pracovních podmínek nebo nevyplácení mzdy), obdobná úprava platí i v Portugalsku. Zato ve Francii nebo Nizozemí o takovémto nároku rozhodují až soudy při posouzení zavinění skončení pracovního poměru zaměstnavatelem.

### 8.1.1. Německo

V Německu neexistuje pracovněprávní kodex a pracovní smlouva se uzavírá jako smlouva služební dle německého občanského zákoníku. Její forma je ponechána na úvaze smluvních stran, zákon stanoví jen určité obsahové minimum.

Pracovní poměr zde může být uzavřen na dobu neurčitou nebo určitou, pro pracovní poměr na dobu určitou nemusí existovat věcný důvod, ale v takovém případě je jeho délka omezena maximálně na 2 roky, jinak mezi věcné důvody uzavření pracovního poměru na dobu určitou patří mateřská, resp. rodičovská dovolená, prázdninové práce, práce v rámci časově omezeného projektu financovaného ze státních prostředků.

I výpovědní lhůty a jejich běh jsou tu stanoveny občanským zákoníkem, a to tak, že zaměstnanec může být vypovězen v rámci výpovědní lhůty v délce alespoň 4 týdnů k 15. dni kalendářního měsíce nebo ke konci kalendářního měsíce. Délka konkrétní výpovědní lhůty se pak odvozuje od doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele – pokud pracovní poměr trval alespoň 2 roky, činí délka výpovědní lhůty minimálně 1 měsíc ke konci kalendářního měsíce, pokud trval alespoň 5 let, je lhůta minimálně dvouměsíční, u alespoň 8-letého pracovního poměru jsou to 3 měsíce a dále se výpovědní lhůta prodlužuje vždy o měsíc při 10, 12, 15 a 20 letech trvání pracovního poměru (u 20 let tedy výpovědní lhůta činí alespoň 7 měsíců). Zajímavé je, že pro potřeby posouzení doby trvání pracovního poměru se nezohledňuje odpracovaná doba před dovršením dvacátého pátého roku života zaměstnance. Tyto výpovědní lhůty se neuplatní během sjednané zkušební doby, která může podle německého práva činit až 6 měsíců a kdy je výpovědní doba minimálně čtrnáctidenní.

Německá právní úprava pak vychází vstříc i menším zaměstnavatelům zaměstnávajícím maximálně 20 zaměstnanců, pro něž platí výpovědní lhůta minimálně čtyřtýdenní. I v případě smluvního ujednání o delších výpovědních lhůtách mezi účastníky pracovního poměru, musí být dodržena zásada stejné délky výpovědní doby pro zaměstnavatele i zaměstnance.

### 8.1.2. Slovensko

Na Slovensku v souladu s československou právní historií platí pro pracovněprávní vztahy pracovněprávní kodex, a to zákoník práce z roku 2001. Tento zákoník nahradil předchozí (československý) zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, s cílem úpravu pracovněprávních vztahů deregulovat a liberalizovat. Větší flexibilitu pracovněprávních vztahů pak měly přinést ještě novely tohoto kodexu z let 2003 a 2004.

Pracovní poměr na dobu určitou si mohou smluvní strany na Slovensku sjednat maximálně na 3 roky (s určitými výjimkami).

Z hlediska samotného skončení pracovního poměru obsahuje zákoník práce zajímavou úpravu skončení pracovního poměru, v němž zaměstnanec vykonává práci po kratší pracovní dobu, a to kratší než 20 hodin týdně. V těchto případech se snižuje právní ochrana obou stran pracovního poměru před jeho jednostranným rozvázáním tak, že obě strany mohou tento pracovní poměr skončit výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez jeho uvedení, výpovědní doba činí jen 15 dnů a běžet začíná už dnem doručení druhé straně. Kromě toho se pak na tento pracovní poměr nevztahují pravidla o omezení pracovního poměru na dobu určitou, o zákazu výpovědi v ochranné době, o hromadném propouštění zaměstnanců nebo o odstupném.

I Slovensko umožňuje určité omezené odlišení délky výpovědní doby podle toho, jak dlouho pracovní poměr trval. Obecně musí být výpovědní doba (stejná pro oba účastníky) nejméně dvouměsíční, avšak u zaměstnance, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let, musí výpovědní doba činit alespoň 3 měsíce. Snížena tu byla i ochrana zaměstnance spočívající ve stanovení zákazu výpovědi v ochranné době.

Slovenská právní úprava výpovědních důvodů pak zná v souvislosti s porušením pracovní kázně už jen méně závažné a závažné porušení pracovní kázně, přičemž závažné porušení představuje důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Určitého zjednodušení pak doznaly důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, když se v případě důvodu pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin již nadále nesleduje druh a délka vyměřeného trestu odnětí svobody ani souvislost spáchaného trestného činu s plněním pracovních úkolů zaměstnancem.

Novinkou se stalo uzákonění institutu tzv. dočasného přerušení výkonu práce, dle něhož může zaměstnavatel po projednání se zástupci zaměstnanců dočasně přerušit zaměstnanci výkon jeho práce, a to nejdéle na dobu jednoho měsíce s poskytnutím náhrady mzdy. K tomuto dočasnému přerušení však musí mít zaměstnavatel důvod spočívající v důvodném podezření zaměstnance ze



závažného porušení pracovní kázně, kdy by jeho další výkon práce ohrožoval důležitý zájem zaměstnavatele.

Nově pak slovenský zákoník práce také připouští u pracovního poměru na dobu určitou jeho okamžité zrušení zaměstnavatelem bez uvedení jakéhokoliv důvodu, avšak s povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, po kterou měl pracovní poměr ještě trvat.

Povinnost poskytování odstupného při výpovědi dané zaměstnanci ze zákonných důvodů zde zákoník práce neukládá, nýbrž jej nechává na vůli zaměstnavatele. Naproti tomu povinnost poskytnout odstupné je dána tehdy, pokud zaměstnanec souhlasí se skončením pracovního poměru ze zákonem uvedených důvodů ještě před tím, než začne plynout výpovědní doba, a to ve výši nejméně dvojnásobku (nebo trojnásobku u zaměstnance pracujícího pro zaměstnavatele alespoň 5 let) průměrného měsíčního výdělku. Pokud o takového skončení pracovního poměru požádá zaměstnanec, zaměstnavatel mu musí vyhovět. Zvlášť je upraven institut odchodného, které přísluší ve výši alespoň průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, u něhož došlo k prvnímu skončení pracovního poměru, ke skončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní, invalidní nebo výsluhový důchod.

### 8.1.3. Velká Británie

Jak jsem zmínila již v úvodu, rozdíly v právní úpravě skončení pracovního poměru vychází i z odlišného koncepčního pojetí pracovního práva a institutu pracovní smlouvy jako takové. Řada právních systémů nevychází z koncepce skončení pracovního poměru, nýbrž z rozvázání pracovní smlouvy. Tak ve Velké Británii institut skončení pracovní smlouvy zahrnuje nejen případy skončení pracovního poměru (v našem slova smyslu), ale i změny pracovního poměru (britské pracovní právo v podstatě nezná jednostranné převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa výkonu práce). Pokud tedy zaměstnavatel chce zaměstnance převést na jinou práci, musí jej nejprve propustit z pracovní smlouvy (tj. pracovní smlouvu jednostranně zrušit) a znovu jej zaměstnat na práci jiného druhu. Základním principem je, že se jedná o propuštění z dané pracovní smlouvy, tj. pracovní poměr může trvat nadále.

Výpovědní lhůty mohou být ve Velké Británii smluvně ujednány mezi stranami pracovní smlouvy, avšak pouze nad zákonnem stanovené minimum trvání výpovědních lhůt. Toto minimum odvisí od doby zaměstnání: pokud zaměstnání trvalo 1 měsíc až 2 roky, činí výpovědní lhůta ze zákona pouze 1 týden, u délky zaměstnání od 2 let do 12 let je to 1 týden za každý celý rok zaměstnání a při době trvání pracovního poměru nad 12 let činí výpovědní lhůta 12 týdnů. Dále britské pracovní právo vychází z toho, že výpověď vždy vede ke skončení pracovního poměru a nezáleží na tom, zda byla dodržena forma právního úkonu, výpovědní lhůty nebo odůvodnění. Pokud tedy soud rozhodne, že při podání výpovědi s důvodem v ní uvedený důvod neexistoval, musí zaměstnavatel zaměstnanci zpětně zaplatit odchodné, ale pracovní poměr se nikdy neobnovuje.

Právní koncept „nadbytečnosti“ jako výpovědního důvodu je ve Velké Británii užší a znamená propuštění z důvodu, že zaměstnavatel ukončuje výrobu v místě, kde zaměstnanec pracoval, nebo snížení potřeby po množství pracovníků zaměstnaných prací určitého druhu, kterou propouštěný zaměstnanec vykonával.

#### 8.1.4. Evropské státy bývalého socialistického bloku

Určité společné znaky vykazují právní úpravy států, které se od přelomu 80. a 90. let 20. století transformovaly z direktivně řízené ekonomiky socialistických států v moderní tržně orientované demokracie. Některé z nich se aktivně zapojily i do procesu evropské integrace a podřídily se tak jejímu vlivu. Po několika letech transformace je problémem středoevropského a východoevropského regionu setrvalá nezaměstnanost (nutno však podotknout, že zaměstnanost v současnosti vytrvale stagnuje i v zemích s relativně vysokým dlouhodobým hospodářským růstem). Pod procesem transformace si lze představit zavádění flexibilního zaměstnání a snížení sociální ochrany podpořené pracovněprávní novelizací, zřízením nových veřejných služeb zaměstnanosti a přijetím politik trhu práce, které měly vést k omezení vysoké ochrany práce stávajících pracovních míst – tato ochrana měla být nahrazena jistotou zaměstnání v širším smyslu (prostřednictvím služeb zaměstnanosti, podpory příjmů a programů aktivní politiky trhu práce). Nedostatečně vyvinuté instituce na trhu práce a slabé kolektivní vyjednávání i špatné vynucování práva zde však přes veškerou snahu přispívají k příliš vysoké úrovni proměnlivosti trhu práce chápáné jako nejistota. Proto zde výrazné a náhlé snížení ochrany jistoty zaměstnání, spočívající v rozvolnění možnosti jednostranného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, dosud není obecně celospolečensky přijatelné. Někteří odborníci takovéto závěry podporují. „Zatímco v západních zemích OECD mívá přísnější ochrana práce záporný účinek na zaměstnanost a účast na trhu práce, výsledky v zemích v procesu transformace ukazují, že větší ochrana by mohla přispět ke zlepšení hospodářské činnosti a výkonu práce.“<sup>110</sup>

Pro tyto státy je typické, že všechny začlenily do svého pracovního práva možnost propuštění zaměstnance z hospodářských důvodů ( mezi ně nejčastěji řadí finanční problémy zaměstnavatele, jeho bankrot, likvidaci a zánik zaměstnavatele, restrukturalizaci a zavádění nových technologií a snižování stavu zaměstnanců v těchto souvislostech), v těchto případech spočívá ochrana zaměstnanců ve stanovení výpovědní lhůty a odstupného. Dalšími důvody pro ukončení pracovního poměru výpovědí jsou typicky dlouhodobá nemoc, neuspokojivý pracovní výkon ze zdravotních důvodů nebo neuspokojivé kvalifikace nebo neochota přejít do relokovaného místa podniku. Výpověď z pracovního poměru na dobu neurčitou ze strany zaměstnavatele bez zákonného důvodu se zásadně nepřipouští.

Bulharsko stanoví jednotnou minimální výpovědní lhůtu pro individuální ukončení pracovního poměru 30 dní, kterou lze prodloužit na 3 měsíce,

<sup>110</sup> Cazes, S., Nešporová, A. Transformace trhů práce střední a východní Evropy. Pružnost trhu a ochrana pracovníka. Praha, 2003, str. 106.

zaměstnavatel nemá povinnost informovat o propuštění jakoukoli třetí stranu či odbory (jen k ukončení pracovního poměru s funkcionáři odborů je třeba souhlasu odborové organizace). Propuštění zaměstnanců během jejich řádné dovolené, nemoci, z hospodářských důvodů nebo důvodů neadekvátní kvalifikace a s některými skupinami zaměstnanců vyžaduje souhlas úřadu práce. Odchodné je vyšší pro déle zaměstnané.

V Polsku se při stanovení výpovědních lhůt při propouštění zaměstnanců bere v úvahu služební věk - ti, kteří v podniku pracovali méně než 6 měsíců, mají stanovenou jednoměsíční výpovědní lhůtu, zatímco zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracovali více než tři roky, mají výpovědní lhůtu tříměsíční. Při propouštění z pracovního poměru z důvodu likvidace či bankrotu podniku a snižování stavů mají zaměstnavatelé možnost dohodnout se se zaměstnancem na kratší výpovědní lhůtě s tím, že zbytek neodpracované výpovědní lhůty dostanou proplacený. Zaměstnavatel je povinen informovat odbory o zamýšleném propouštění zaměstnanců (kromě propouštění v důsledku bankrotu či likvidace podniku), nesouhlasí-li odbory, předá se záležitost vyššímu odborovému orgánu (tento požadavek může ukončení pracovního poměru protáhnout a prodražit). Polská právní úprava zakotvuje zákaz ukončení pracovního poměru s těhotnými a ženami na mateřské dovolené, se zaměstnanci v pracovní neschopnosti po dobu kratší tří měsíců (u zaměstnanců pracujících méně než šest měsíců) nebo kratší šesti měsíců (u zaměstnanců pracujících více než šest měsíců) a se zaměstnanci, kteří mají do důchodu méně než dva roky (toto omezení ale neplatí pro podnik v bankrotu či likvidaci).

Bulharské právo před vstupem do EU považovalo i důchodový věk a nárok na důchod za výpovědní důvod s výpovědní lhůtou, což je v jiných zemích (nejen v EU) protiprávní.

## 8.2. Japonsko

Japonsko se vyznačuje trhem práce s „celoživotními“ pracovními místy, firmy i veřejný sektor zde mají odpovědnost za zajištění jistoty zaměstnání a zpracování a realizaci programů, které místo propuštění upřednostňují udržení zaměstnání.

Po ekonomickém propadu na počátku 90. let 20. století zavedlo Japonsko v druhé polovině dekády sérii opatření k podpoře a usnadnění podnikových restrukturalizací. Tyto kroky vyvolaly reakci i na opačné straně, kdy odborové organizace volaly po zakotvení ochrany práv pracujících jako nutného protipólu. V roce 2001 tak vstoupil v účinnost předpis na ochranu práce nazvaný zákon o sukcesi pracovní smlouvy, který pro určité případy stanoví automatický přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu na nástupce přeměňované společnosti, tento přechod byl stanoven i pro existující kolektivní smlouvy.

Ačkoli japonská legislativa zakazuje propuštění z diskriminačních důvodů (např. národnost, rasa, sociální status, nahlášení porušení práva pracovní inspekci, odborářská aktivita, uplatnění mateřské či rodičovské dovolené) a stanoví

speciální ochranu pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnance, kteří utrpěli pracovní úraz (během léčby a 30 dní po jejím skončení a před a po porodu je výpověď zakázána), narozdíl od evropské právní úpravy dovoluje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr bez spravedlivého důvodu [nicméně oproti úpravě v USA, kterou ovládá „at will“ doktrína, japonské právo obecně vyžaduje 30 denní výpovědní lhůtu (či oznámení 30 dní předem) nebo odškodné namísto předchozího ohlášení]. V praxi však byla svoboda zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr významně omezena rozvojem case law a jeho teorií „zneužití práva propustit zaměstnance“. Japonské soudy totiž dovodily, že jakékoli objektivně bezdůvodné nebo společensky neakceptovatelné propuštění je zneužitím zaměstnavatelova práva na propuštění zaměstnance. Toto pravidlo tak de facto nutí zaměstnavatele, aby prokázali existenci spravedlivého důvodu pro výpověď. Pokud je totiž zaměstnavatelův postup posouzen jako zneužívající, výpověď se stane neplatnou od počátku. Zaměstnavatel pak musí nejen doplatit zaměstnanci mzdu za předchozí období propuštění, ale i zařadit jej zpět na jeho pracovní pozici.

S ohledem na ekonomické důvody propuštění vyvinuly japonské soudy speciální pravidla, která mají za následek, že propouštění z ekonomických důvodů je v Japonsku dokonce ještě přísněji omezeno než v jiných rozvinutých zemích. Nicméně od té doby, kdy se v Japonsku ustálila praxe uzavírání dlouhodobých pracovních poměrů, velké společnosti se nerady uchýlovaly k propouštění, když potřebovaly přizpůsobit svou pracovní sílu. Po pečlivých konzultacích s podnikovými odborovými organizacemi podnikový management zvolil alternativní opatření na snížení nákladů, aby se vyhl dočasným propouštěním, jak jen to bylo možné. Odbory také v tomto směru všemožně spolupracovaly s managementem. Soudy tak přetvořily v právní normu v oblasti propouštění za účelem přizpůsobení pracovní síly praxi, která se zrodila z vyjednávání mezi velkými společnostmi a jejich odborovými organizacemi. Výsledkem bylo case law, které vyžaduje, aby jakékoli regulovací propouštění bylo považováno za zneužití práva propouštět, pokud nesplňuje požadavky existence obchodní nutnosti snížit počet zaměstnanců (obchodní nutnost ale neznamená, že společnost musí čelit bankrotu, pokud nesníží stav zaměstnanců), dále je zaměstnavatel povinen vyvinout maximální úsilí k tomu, aby se vyhl propouštění přijetím jiných opatření (snížení přesčasů, omezení přijímání zaměstnanců na středně dlouhý pracovní poměr, neobnovování pracovních poměrů na dobu určitou nebo na částečný úvazek, snížení platů výkonné a manažerské složce podniku, povzbuzování dobrovolných odchodů do důchodu), dále důvody pro výběr zaměstnanců, kteří budou propuštěni, musí být objektivní a důvodné a v neposlední řadě je tu povinnost managementu vysvětlit potřebu propouštění, jeho načasování, míry a metody odborovým organizacím nebo skupinám zaměstnanců a prodiskutovat je s nimi. Tradiční interpretace porušení byť jen jedné ze čtyř uvedených podmínek byla, že výpovědi jsou neplatné, od roku 2000 ale některé okresní soudy odmítají tzv. čtyři požadavky a místo nich zavádějí „čtyři faktory“ při posuzování zneužívajícího charakteru. Tyto soudy totiž došly k závěru, že pro trvání na dodržení všech čtyř požadavků, aby byly ekonomické výpovědi platné, nejsou pevné základy v právu, a proto podle jejich interpretace, i

když jeden ze čtyř faktorů není uspokojen, ekonomické výpovědi mohou být stále platné a zákonné na základě všech ostatních faktorů vedle nich. Nicméně dosud žádný soud neuznal za platné ekonomické propouštění, kde chyběl byt i jen jeden faktor či požadavek, a proto vyvstává otázka, zda oba přístupy mají také odlišné výsledky. Je ale skutečností, že se stále více soudů přiklání k doktríně čtyř faktorů a nový vývoj může jejich posuzování uvolnit ještě více.

V Japonsku se od zaměstnavatelů očekává, že před propouštěním vyčerpají všechna alternativní opatření přicházející v úvahu, takže i proto se říká, že úprava ekonomického propouštění je tu jedna z nejpřísnějších.

### 8.3. Rusko

V právní úpravě skončení pracovních poměrů v Ruské federaci můžeme spatřit značnou podobnost právní úpravě české, zejména platné před rokem 1989. Platila zde např. jednotná výpovědní lhůta pro všechny zaměstnance v délce 2 měsíců a nabídková povinnost zaměstnavatele před rozvázáním pracovního poměru, kterou u nás zrušil až nový zákoník práce v roce 2006.

Nový pracovněprávní kodex platí v Rusku od počátku roku 2002. Mezi hlavní cíle nové kodifikace patřila i liberalizace pracovního práva směrem od hyperochrany typické pro kodex z roku 1971 a překonání propasti mezi právní teorií a ekonomickou realitou. Proces transformace zde neprobíhal stejně jako v ostatních státech bývalého socialistického bloku díky ruským specifickým a vyčkávacímu postoji vlády, která se neodvažovala učinit náhlé radikální změny. Ta nakonec při přípravě nového zákoníku brala v úvahu i příspěvky zahraničních expertů.

Nová právní úprava podporuje roli individuální pracovní smlouvy a naopak se snaží potlačit vliv odborových organizací. Ani ruský nový zákoník práce však není tak nový, jak by mohl být. Ačkoli se seznam jedenácti obecných výpovědních důvodů zdá být na první pohled delší i širší, jedná se v zásadě o nepříliš změněnou úpravu. Další ustanovení pak vypočítává 14 specifických důvodů, který ospravedlňují podání výpovědi, patří mezi ně snižování počtu zaměstnanců, neschopnost zaměstnance plnit požadavky a předpoklady kladené na práci z důvodu zdravotního stavu nebo nedostatečné kvalifikace, neplnění pracovních povinností zaměstnancem, závažné porušení pracovní kázně, kontraproduktivní činnost zaměstnance ústící ve ztrátu důvěry, předložení falešných dokumentů při uzavírání pracovní smlouvy, u některých zaměstnanců je výpovědním důvodem i změna vlastníka podniku nebo u manažerů chybné či neodůvodněné rozhodnutí, které zaměstnavateli způsobilo škodu. Výpovědní důvody přitom mohou stanovit i jiné federální zákony.

Při výpovědi dané členovi odborů musí zaměstnavatel informovat odborovou organizaci a ta musí k propuštění dát svůj souhlas, který platí jen jeden měsíc. Odborová předání mohou být propuštěni jen se souhlasem vyššího odborového orgánu. Tyto podmínky velmi protahují ukončení pracovního poměru a nutí tak zaměstnavatele volit jiné způsoby redukce pracovních sil

(dohoda či vytváření tlaku na zaměstnance, aby pracovní poměr rozvázali dobrovolně, kdy zaměstnavatel nemá žádné povinnosti).

Před ukončením zaměstnání jsou chráněny těhotné ženy, ženy s dětmi do 3 let věku, osamělí rodiče s dětmi do 14 let a mládež do 18 let (těmto lze jednostranně ukončit pracovní poměr jen tehdy, když jejich pracovní smlouva vypršela a bylo jim nabídnuto alternativní zaměstnání a u mládeže je ještě třeba souhlasu příslušné komise pro nezletilé). Odchodné ve výši dvoutýdenní mzdy obdrží zaměstnanci propuštění z důvodů zdravotních nebo důvodů nedostatečné kvalifikace, dlouhodobé absence (delší než 4 měsíce), neochoty přejít na jiné vhodné pracovní místo nebo nástupu na vojnu (u důvodu likvidace, bankrotu nebo restrukturalizace jde o jednoměsíční mzdu). Nenajde-li propuštěný zaměstnanec nové zaměstnání do jednoho měsíce po jednostranném propuštění zaměstnavatelem, má nárok na další jednoměsíční mzdu. Po druhém měsíci neúspěšného hledání práce má zaměstnanec nárok na další měsíční mzdu, avšak jen za podmínky, že je veden jako uchazeč o práci na úřadě práce.

Zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům informovat zaměstnance, odbory a místní veřejné správy zaměstnanosti o zamýšleném masovém propouštění alespoň tři měsíce dopředu. Odborová organizace zhodnotí, zda zaměstnavatelé postupovali při ukončení pracovního poměru řádně a zejména zda nabídli propouštěným zaměstnancům náhradní práci. Bez souhlasu odborů nelze masové propouštění uskutečnit.

#### **8.4. Spojené státy americké**

Spojené státy americké a jejich pracovní právo se často stávají předobrazem, z něhož odborníci z řad právnické veřejnosti čerpají náměty na úpravy českého pracovního práva. V USA dlouho platila v čisté formě doktrína „employment at will“, zaměstnanosti dle libosti, kterou představovala např. úprava v USA mimo sektor působnosti odborů před tím, než zde byla zavedena některá malá omezení sledující evropské standardy, a která znamenala absolutní volnost obou stran v tom, jak s daným vztahem naloží. Jako dobrý příklad poslouží i citace australského soudce z r. 1964, který napsal: „O právu odpovídajícím vztahu Pán - Služebník není pochyb. Nelze stanovit specifický výkon smlouvy o provedení služeb a pán může smluvní poměr se služebníkem rozvázat kdykoli z jakéhokoli důvodu nebo i bez důvodu.“<sup>111</sup> Této doktríně odpovídá v USA dlouho platná legislativa, podle níž zaměstnavatel nemusí odůvodnit a ospravedlnit výpověď danou zaměstnanci, v úvahu nepřipadá ani projednání se zástupci zaměstnanců (mimo odborový sektor) nebo vyžadování souhlasu státního orgánu s propuštěním.

V právní úpravě skončení pracovního poměru ve Spojených státech existuje duální systém - některá pravidla se aplikují na všechny zaměstnance, zatímco některá dodatečná, sjednaná kolektivním vyjednáváním, platí jen pro zaměstnance

<sup>111</sup> Blanpain, R. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Netherlands, Kluwer Law International, 2004, str. 375.

v „union sector“, tedy sdružené v odborových organizacích. Mimo „union sektor“ (který je mimochodem rozhodný jen pro menšinu zaměstnanců, uvádí se, že pro méně než 15 % zaměstnanců) platí doktrína „employment at will“ modifikovaná některými zákonnými či judiciálními omezeními (např. ochranou zaměstnanců, kteří chtějí založit odbory a kolektivně jednat, ochranou proti diskriminaci ze strany zaměstnavatele a vůbec antidiskriminačními zákony). V pracovním právu a pro jeho modifikaci ochrannými prvky mají značný význam zákony jednotlivých států – např. v roce 1911 zákony států o odměně zaměstnanců zakotvily, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr z důvodu, že uplatňoval svá zákonná práva, a v nedávné době dokonce jeden stát, a to Montana, přijal legislativu vyžadující pro výpověď danou zaměstnavatelem zaměstnanci příčinu, tj. důvod. Tato základní pravidla dlouho představovala jediné omezení rozvázání pracovního poměru „dle vůle“, svou roli pak ve změnách přístupu k ochraně zaměstnanců sehrály hlavně soudy, které pod hlavičkou common law kladly případ od případu další omezení. Soudy např. dovodily právo zaměstnance soudně požadovat po zaměstnavateli náhradu škody, pokud s ním byl rozvázán pracovní poměr a) v rozporu s veřejnou politikou, b) v rozporu s jeho vlastní politikou, která je součástí pracovní smlouvy, c) v rozporu se závazky „fair“ jednání, které jsou vtěleny v právo být stranou smlouvy, d) zneužívajícím, šikanózním způsobem. Nově se zde chrání i některé skupiny zaměstnanců nacházejících se ve složité životní situaci. Výpovědní dobu americké zákony v souladu s jejich pojetím pracovního práva nestanoví a ponechávají zcela na vůli stran, zda si ji vůbec sjednají a v jaké délce.

Naproti tomu v „odborovém sektoru“ je situace dosti odlišná, většina kolektivních smluv obsahuje ustanovení o tom, že k rozvázání pracovního poměru může dojít jen ze spravedlivé příčiny, a ustanovení o proceduře stížnosti, která může vyvrcholit až arbitráží o tom, zda došlo či nedošlo k naplnění spravedlivého důvodu.

Legislativa neukládá zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci odškodné v případě nedůvodného propuštění, zaměstnanec jej však může požadovat prostřednictvím soudu při diskriminačních důvodech propuštění. Zpravidla zaměstnanec ani v takovém případě nemůže žádat, aby byl znovu přijat do pracovního poměru.

Pracovní právo v USA obsahuje koncept dočasného propuštění z práce („layoff“), který se používá v kolektivních dohodách k definování pozastavení či přerušení pracovního vztahu s právem zaměstnance na povolání zpět k výkonu práce, pokud mu zaměstnavatel bude opět schopen přidělovat mu práci (platí přitom prioritnost služebního stáří či vyššího věku). Toto právo však zaměstnanec má pouze po určitou dobu. Hromadné propouštění zde není upraveno v takové míře jako typicky v Evropské unii, nýbrž právo zaměstnavateli ukládá jen povinnost předem upozornit na plánované uzavření továrny a na následná skončení pracovních poměrů.

Pro porovnání uvádím, že do jisté míry podobně liberální zákonnou právní úpravu nalezneme i v právním řádu Izraele, Nigérie, Ghany nebo Bolívie.

Zde si dovoluji ještě krátkou poznámku: Ačkoli vývoj v Kanadě se vyznačuje určitými podobnostmi s vývojem v USA, v právním odlišení „unijního“

a „neunijního“ sektoru došlo v Kanadě k procesu sbližování. Tato skutečnost má svůj základ jednak v tom, že je tu odborový prostor daleko širší, jednak v tom, že se rozdíly mezi oběma kategoriemi zaměstnanců postupně zmenšují. Všechny zaměstnance chrání různé zákonné režimy, soudy common law také soustavně zužují koncept propuštění z příčiny, takže se tento stále více přibližuje konceptu spravedlivého důvodu užívanému v organizovaném sektoru.



## 9. Závěrem

Od nového zákoníku práce se očekávala liberalizace v oblasti flexibility práce a mobility zaměstnanců a s tím spojená větší smluvní svoboda nejen při vzniku pracovního poměru, ale i při jeho skončení a zjednodušení rozvazování pracovního poměru při zachování či posílení právních jistot (v nezbytné míře) těch skupin zaměstnanců, u kterých je diferencovaný přístup objektivně nutný. „Vzhledem k tomu, že zasahování státu (realizované i prostřednictvím zákonů) musí vždy respektovat princip přiměřené (spravedlivé) rovnováhy mezi požadavkem obecného zájmu společnosti a požadavkem na ochranu základních práv jednotlivce, a reflektovat tedy změny ve společnosti a v charakteru a intenzitě obecného zájmu, měl nový zákoník práce s ohledem na výše uvedené změny odstranit v současné době již neopodstatněné výrazné zásahy do Ústavou garantovaných práv a svobod. Z hlediska změn potřeb společnosti a obecných zájmů měl odstranit neoprávněně přetrvávající kogentnost pracovněprávních předpisů a neoprávněné znormování všech oblastí pracovněprávních vztahů, jakož i objektivně neodůvodnitelné zvýhodňování zaměstnanců a odborových organizací vůči zaměstnavateli spojené s neodpovídajícími výraznými zásahy do Ústavou garantovaných práv a svobod.“<sup>112</sup> Takováto očekávání v oblasti způsobů skončení pracovního poměru nový zákoník práce rozhodně nepřinesl, neboť „v převážné míře pouze novelizuje stávající pracovněprávní úpravu, není zásadně nový; téměř doslovně je přebírán původní text, což ve svém důsledku znamená, že jsou i napříště zakonzervovány principy vycházející z odlišných ekonomických a společenských podmínek“<sup>113</sup> Důvod lze spatřovat i v tom, že nový zákoník práce nevznikl jako výsledek konsenzu napříč politickým spektrem. „Zákoník práce je právě normou s výraznými sociálními dopady, i politickým podtextem, a nelze jej připravovat dle představ jedné části politické reprezentace. Již proto ne, že nový zákoník práce by měl být stabilní normou, která se nebude měnit, či dokonce rušit podle toho, která politická reprezentace právě zvítězila ve volbách.“<sup>114</sup>

Řešení dané otázky je samozřejmě mimořádně politicky a sociálně citlivé a točí se kolem přístupu k ochranné funkci pracovního práva v současnosti. Ani odborníci z řad právnické veřejnosti nenavrhují jednoznačná východiska. „Ochranná funkce je nejdůležitější pracovněprávní funkcí, dalo by se, jen s malou nadsázkou, říci, že je to výraz pracovního práva jako takového. K ochraně zaměstnance (především jeho života, zdraví a sociální sféry) pracovní právo kdysi vzniklo a pokud bude existovat, bude se v něm tato funkce uplatňovat. Problém naší současnosti však vidím v něčem jiném – v tom, jakým způsobem a v jaké míře se ochranná funkce uplatňuje.“<sup>115</sup> Ochranná funkce přes její široký význam má samozřejmě důležitou roli i v zabezpečení trvalosti pracovního poměru. „Ochranná funkce pracovního práva měla a má své sociálně humánní poslání,

<sup>112</sup> Svitáková, V., Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, 2007, č. 2, str. 43.

<sup>113</sup> Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Právní fórum, 2006, č. 7, str. 253.

<sup>114</sup> Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 382.

<sup>115</sup> Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2, str. 12.

kteřé nelze popřít, zároveň je třeba konstatovat, že při určitém stupni ekonomického a společenského vývoje a při určitém stupni právního povědomí může mít na ochranu práv ale i fungování ekonomicko právních vztahů kontraproduktivní dopad. Domnívám se, že jediným možným způsobem, jak se tomuto vyvarovat, je účinná komunikace mezi tvorbou pracovněprávní legislativy a ekonomickou sférou.<sup>116</sup> „Je vůbec možné nutit svéprávným dospělým lidem právní formu zapojení do společenské práce a chránit je před možnými nepříznivými dopady do sociální sféry, i když o to nestojí? Do současné doby pracovní právo absolutizovalo ochranu pracovního poměru, jako nejdůležitějšího pracovněprávního vztahu. Do budoucna by však mělo být působení ochranné funkce posunuto k ochraně všech vztahů, jejichž prostřednictvím dochází k výkonu závislé práce.“<sup>117</sup> „Míra dispozitivnosti a kogentnosti bude vždy předmětem diskuse mezi zastánci ‚liberálního‘ a ‚ochranářského‘ přístupu.“<sup>118</sup>

Celosvětový trend však v současné době neodvratně směřuje spíše k liberalizaci úpravy skončení pracovního poměru v zájmu konkurenceschopnosti zaměstnavatelů a jednotlivých ekonomik, v zájmu umožnění flexibility zaměstnavatelů (jejich přizpůsobivosti výkyvům poptávky a nabídky na trhu). „Flexibilita pracovní síly s sebou nese potřebu větší flexibility pracovního práva jako jednoho z rozhodujících nástrojů ovlivňování práce.“<sup>119</sup> Sociální dopady skončení pracovního poměru zaměstnance proti jeho vůli se v tomto trendu obecně dostávají do pozadí nebo se více spoléhá na systémy sociálního zabezpečení a systémy pomoci v nezaměstnanosti. „Situace na trhu práce a úroveň mezilidských vztahů na pracovištích vedou k tomu, že dochází k šikanování zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, ale i ze strany vedoucího managementu. To se pak stává nástrojem a metodou personální politiky vůči neperpektivnímu, z různých důvodů nepohodlnému nebo nežádoucímu zaměstnanci s cílem dosáhnout jeho odchodu, a to na základě jeho ‚svobodného rozhodnutí‘ s cílem ušetřit mzdové náklady.“<sup>120</sup>

Nelze nesouhlasit s tím, že se mění charakter práce, ubývá fyzicky namáhavé práce a více (stále pestřejších) činností naopak má nároky spíše na zaměstnancův intelekt a jiné osobní vlastnosti. Naše pracovní právo se vždy zaměřovalo spíše na velké průmyslové podniky, avšak dnes je škála zaměstnanců podstatně širší a značná část zaměstnavatelů jsou malí a střední zaměstnavatelé, které přílišná ochrana zaměstnance může existenčně neúnosně zatížit. I to by měla právní úprava vzít v úvahu. „Pracovní právo je bezprostředně spjata s ekonomikou každé země a mělo by citlivěji než jiná právní odvětví reagovat na zásadní změny v této oblasti. V současnosti se tu ale projevují určité rozporné

<sup>116</sup> Šnédar, L. Ochranná funkce pracovního práva a ochrana práv v pracovněprávních vztazích v ekonomickém kontextu. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2, str. 18.

<sup>117</sup> Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2, str. 15.

<sup>118</sup> Bělina, M. Nový zákoník práce. *Právní rozhledy*, 2006, č. 9, str. II.

<sup>119</sup> Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2, str. 14.

<sup>120</sup> Šnédar, L. Ochranná funkce pracovního práva a ochrana práv v pracovněprávních vztazích v ekonomickém kontextu. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2, str. 18.

trendy, které by pracovněprávní úprava měla reflektovat.“<sup>121</sup> „Je třeba mít na paměti, že právo je svou podstatou konzervativní, že vždy poněkud zaostává za realitou hospodářského života. I přesto však nesmí s touto realitou ztratit kontakt. Stane-li se tak, stává se brzdou hospodářského vývoje a dochází k jeho stále častějšímu porušování.“<sup>122</sup> Obecně poté tendence zaměstnavatelů směřují k hledání alternativních forem zaměstnávání, které nepodléhají rigidní úpravě obsažené v zákoníku práce. Otázkou tedy zůstává, jak by mělo právo na tuto situaci adekvátně reagovat – zda tak, že k těmto skutečnostem zůstane slepé, či tak, že se naopak bude snažit je vymýtit, nebo tak, že je začlení do právní úpravy, aby vyšlo vstříc potřebám zaměstnavatelů a zároveň alespoň v omezené míře chránilo zaměstnance. Nejpříjemnější se jeví poslední varianta.

Přestože jsem se návrhy na úpravu způsobů skončení pracovního poměru *de lege ferenda* zabývala v samostatné kapitole 7., ráda bych některé úvahy zmínila a připomněla ještě i na tomto místě. Jak jsem již uvedla, v novém zákoníku práce nedošlo ani k zavedení zaměstnavateli navrhané a stále velmi diskutované možnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu s příslušnou finanční kompenzací náležející propuštěného zaměstnanci, ačkoli „jde o úpravu obvyklou v řadě dalších evropských zemí“<sup>123</sup> V tomto kontextu již bylo zmiňováno mezinárodní právo, avšak v širších souvislostech zde chci upozornit i na právo na zaměstnání zaručené naší Listinou základních práv a svobod, pod nímž se chápe nejen právo na zprostředkování, ale i určitá ochrana získaného zaměstnání v tom smyslu, že občan, který pracovat chce, práci si získal, nemůže být bezdůvodně tohoto zaměstnání zbavován. Právo na svobodnou volbu povolání zahrnuje podle obvyklých výkladů i právo být v tomto povolání skutečně činný, právo na jeho skutečný výkon i právo jej svobodně měnit. „Tomu však rovněž odpovídá nezbytnost ochrany ze strany státu před libovolným propouštěním z povolání ze strany jeho poskytovatele, včetně ochrany před jeho negativními důsledky.“<sup>124</sup> Odborníci na ústavní právo zdůrazňují, že ochrana stability pracovního poměru není samozřejmě absolutní, neboť nemožnost pracovní poměr skončit vůbec by zase narážela na jiné principy (jako zákaz nucené práce nebo právo zaměstnavatele si utvářet pracovní kolektiv podle vlastního rozhodnutí), a východisko z této situace spatřují v tom, že míru stability zajišťuje právě úprava skončení pracovního poměru v zákoníku práce. Česká právní úprava se však objektivně vzato řadí mezi nejprísrnější v Evropě a volání pro jejím uvolnění stále sílí. Pokud nelze dosáhnout konsenzu ohledně oprávněnosti uzákonění tohoto institutu, existují i další možnosti, které mohou pro některé zaměstnavatele představovat alespoň malý krok na jimi vytyčené cestě, aniž by ohrozily sociální postavení zaměstnance. Jednou z nich může být i možnost zaměstnavatele skončit pracovní poměr výpovědí bez naplnění zákonného důvodu v případě pracovního poměru na dobu určitou, pokud

<sup>121</sup> Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2, str. 13.

<sup>122</sup> Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2, str. 13.

<sup>123</sup> Vysokajová, M. K návrhu nového zákoníku práce. *Právní fórum*, 2005, č. 8, str. 317.

<sup>124</sup> Pavlíček, V. a kol. *Ústavní právo a státověda. II. díl Ústavní právo České republiky. Část 2.* Praha, Linde Praha, a.s., 2004, str. 186.

poskytne zaměstnanci náhradu mzdy za dobu, kterou měl ještě pracovní poměr trvat, nebo právo zaměstnavatele nedodržel výpovědní dobu u jakéhokoli pracovního poměru, pokud poskytne zaměstnanci náhradu mzdy za příslušnou výpovědní dobu (totéž oprávnění by mohl využít i zaměstnanec, který by byl ochoten např. kvůli možnosti lépe placeného zaměstnání uhradit zaměstnavateli určité odškodné za nedodržení výpovědní doby). Vhodným se jeví i stanovení délky výpovědní doby v závislosti na době trvání daného pracovního poměru. Jako podnět k zamyšlení může sloužit i institut dočasného propuštění zaměstnance za mírnějších podmínek, kdy v případě, že zaměstnavatel do určité doby od propuštění opět přijímá nové zaměstnance, má propuštěný zaměstnanec přednostní právo na to, aby s ním zaměstnavatel pracovní poměr znovu uzavřel. Situaci mnoha zaměstnavatelů by ulehčilo zakotvení rozdílných podmínek, které musí zaměstnavatel při jednostranném skončení pracovního poměru splnit, v závislosti na „velikosti“ zaměstnavatele v zájmu podpory drobného či menšího podnikání. V oblasti skončení pracovního poměru ve zkušební době rovněž zůstává prostor pro možné variace, jak uvádím v kapitole 7. Jak jsem již uvedla, nelze však na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru nahlížet izolovaně, nýbrž je třeba úvahy o nich zapojit do komplexního právního uspořádání nejen pracovních, ale i ostatních právních vztahů.

Otázka právní regulace způsobů skončení pracovního poměru nemůže být vyřešena dříve, než dojde ke konsenzu ohledně otázky, zda není jistota pracovního poměru v současné době již věcí minulosti. Na závěr bych proto ráda uvedla ve volném překladu následující citaci z publikace Rogera Blanpaina nazvané *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*: „V novém flexibilním světě co se počítá, je zaměstnatelnost: to znamená schopnost zaměstnance přizpůsobit se dostupným druhům zaměstnání. To však vyvolává mnoho otázek. Skutečně se zdá, že starý model kvazi-celoživotního zaměstnání s dostatečnými výdělky výměnou za bezmeznou oddanost a poslušnost rychle mizí. Co ho nahradí? V nejhorším ze světů by zaměstnatelnost zatlačila břemeno jistoty zaměstnání na bedra samotného zaměstnance. Je na něm, aby si vytvořil a udržel vlastní zaměstnatelnost. Prošli jsme kruhem od „zaměstnání dle vůle“ a zase zpět. Ti, kteří uspějí, se přizpůsobí a budou prosperovat, zatímco ti ostatní se připojí k řadám vyděděnců z informační společnosti. V nejlepším ze světů by zaměstnatelnost spočívala na dostupnosti tréninku a dostatečných mechanismech rovnováhy na pracovním trhu, bez neodůvodněného byrokratického tlaku na podniky, a byla by sdílena zároveň podniky a jedincem. Technické a právní prostředky zajištění této rovnováhy však musí být teprve vyvinuty.“<sup>125</sup>

<sup>125</sup> „In the new flexible world, what counts is employability: that is, the capacity of the employee to fit the available types of employment. However this raises many questions. It appears indeed that the old model where quasi-lifetime employment with acceptable wages in exchange for unquestioned loyalty and obedience is quickly disappearing. What will replace it? In the worst of worlds, employability has shifted back the burden of employment security on the employee alone. It is up to him to create and maintain his employability. We have gone full circle from employment at will and back again. Those who succeed will adapt and prosper, the others will join the ranks of the outcasts from the information society. In the best of worlds, employability rests on the availability of training and efficient mechanisms of equilibrium in the labour market, without undue bureaucratic pressure on enterprises, and employability is a shared

Z výše uvedeného vyplývá, že problematika skončení pracovního poměru musí být zapojena do širšího kontextu a v jeho rámci se musí jednat o celospolečenský kompromis, jinak se citlivá rovnováha vychýlí na jednu ze stran a ohrozí existenci a svobodu té druhé. To je právě situace, kterou by právo nemělo připustit.

## 10. Seznam použité literatury

### Právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v původním znění a ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
- Císařský patent č. 227/1859 ř. z., jímž se vydává a od 1. května 1860 počínajíc v působnost uvádí řád živnostenský pro celý rozsah říše (kromě správního obvodu benátského a Vojenské hranice), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 946/1811 sb.z.s., obecný zákoník občanský, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce
- Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti
- Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce
- Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce
- Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce
- Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony
- Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
- Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb. (kterým se vyhlásila Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod)
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě č. 14/2000 Sb. m. s.
- C158 Termination of Employment Convention, 1982
- R119 Termination of Employment Recommendation, 1963

### Monografie:

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha, C. H. Beck, 2004.

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha, C. H. Beck, 2007.
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha, Všehrd, 1997.
- Blanpain, R. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Netherlands, Kluwer Law International, 2004.
- Blanpain, R., Weiss, M. Changing Industrial Relations & Modernisation of Labour Law. Liber Amicorum in Honour of Professor Marco Biagi. Studies in Employment and Social Policy. The Netherlands, Kluwer Law International, 2003.
- Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. Teorie práva. 2. přepracované vydání. Praha, ASPI Publishing, 2004.
- Cazes, S., Nešporová, A. Transformace trhů práce střední a východní Evropy. Pružnost trhu a ochrana pracovníka. Praha, 2003.
- Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno, DOPLNĚK Brno, 2004.
- Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I., Zachariáš, J. Pracovní právo České republiky. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 1997.
- Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha, Polygon, 2006.
- Kincl, J., Urfus, V., Skřejpek, M. Římské právo. 1. vydání. Praha, C. H. Beck, 1995.
- Malý, K. a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha, Linde Praha, a.s., 2003.
- Malý, K. České právo v minulosti. Praha, Orac, s.r.o., 1995.
- Pavlíček, V. a kol. Ústavní právo a státověda. II. díl Ústavní právo České republiky. Část 2. Praha, Linde Praha, a.s., 2004.
- Součková, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha, C. H. Beck, 2004.
- Svoboda, P. Úvod do evropského práva. 1. vydání. Praha, C. H. Beck, 2004.

#### Články:

- Bělina, M. Nový zákoník práce. Právní rozhledy, 2006, č. 9.
- Bělina, M., Bezouška, P. Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. Právní fórum, 2007, č. 1.
- Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11.
- Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Právní fórum, 2006, č. 7.
- Bičáková, O. Právní úprava hromadného propouštění zaměstnanců od 1.1.2007. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2007, č. 07-08.
- Bognárová, V. Novelizace zákoníku práce v roce 2004. Právo a zaměstnání, 2004, č. 4.
- Bognárová, V. Pracovní poměr na dobu určitou. Právo a zaměstnání, 2002, č. 5.
- Bognárová, V. Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Právo a zaměstnání, 2002, č. 10.

- Bukovjan, P. Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, č. 4.
- Bukovjan, P. Neuspokojivé pracovní výsledky a „pracovní kázeň“. *Práce a mzda*, 2007, č. 5.
- Bukovjan, P. Porušení obchodního tajemství a rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2007, č. 6.
- Bukovjan, P. Úprava pracovněprávních vztahů na Slovensku po posledních novelách zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2004, č. 3-4.
- Bukovjan, P. Zkušební doba. *Práce a mzda*, 2007, č. 8.
- Doležilek, J. K platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 1996, č. 5.
- Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2.
- Gola, P. Jaké jsou výpovědní lhůty v Evropské unii? *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 11.
- Gola, P. V EU pracuje každý pátý na kratší úvazek. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 6.
- Havran, R. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. *Právo a zaměstnání*, 2002, č. 6.
- Hůrka, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 7-8.
- Jakubka, J. Co je obsahem tzv. technické novely zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, č. 5.
- Jouza, L. Je nový zákoník práce liberální? *Právní rádce*, 2005, č. 12.
- Jouza, L. Organizační změny na pracovištích. *Právní rádce*, 2006, č. 12.
- Jouza, L. Právní úprava postupu zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2003, č. 2-3.
- Kindlová, I. Výpověď z organizačních důvodů. *Právní rádce*, 2006, č. 5.
- Nesnídal, P. Náležitosti pracovní smlouvy v EU a její specifika ve vybraných členských zemích. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2007, č. 06.
- Nesnídal, P. Pracovní smlouvy v Německu. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2007, č. 07-08.
- Novotná, E. Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 7-8.
- Pelikán, M. Několik poznámek k pracovnímu právu. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2.
- Svěřčinová, E. Hromadné propouštění v praxi úřadu práce. *Právní rádce*, 2005, č. 10.
- Svitáková, V., Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*, 2007, č. 2.
- Svobodová, E. K vedlejšímu pracovnímu poměru a vedlejší činnosti. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 3.
- Šimerka, P. Rodí se nový zákoník práce. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 11.



- Šnédar, L. Ochranná funkce pracovního práva a ochrana práv v pracovněprávních vztazích v ekonomickém kontextu. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2.
- Štangová, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Právo a zaměstnání, 2005, č. 6.
- Štangová, V. Institut hromadného propouštění v českém právu. Právo a zaměstnání, 2002, č. 4.
- Štangová, V. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Právo a zaměstnání, 2004, č. 1.
- Štangová, V. K připravované euronovele zákoníku práce. Právo a zaměstnání, 2003, č. 11.
- Štefko, M. Omezení možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Právo a zaměstnání, 2003, č. 6.
- Štefko, M. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? Právo a zaměstnání, 2004, č. 2.
- Šubrt, B. K návrhu nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2005, č. 11.
- Šubrt, B. Novela zákoníku práce – pracovní poměry na dobu určitou. Práce a mzda, 2004, č. 3-4.
- Tejkal, J. Vznik faktického pracovního poměru. Práce a mzda, 2005, č. 6.
- Vysokajová, M. K návrhu nového zákoníku práce. Právní fórum, 2005, č. 8.
- Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnících Evropských společenství. Právo a zaměstnání, 2003, č. 9.
- Zrutský, J. Organizační změny. Právní rádce, 2005, č. 9.
- Zrutský, J. Porušení pracovní kázně. Právní rádce, 2000, č. 5.
- Zrutský, J. Zkušební doba. Právní rádce, 2007, č. 8.

#### Internetové zdroje:

- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)