

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Rigorózní práce

Skončení pracovního poměru se zaměřením na výpověď

Jméno konzultanta:

JUDr. Věra Štangová, CSc.

Jméno zpracovatele:

Mgr. Barbora Flaková

červen 2008

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

V Praze dne 19.6.2008

Mgr. Barbora Flaková

Flaková Barbora

OBSAH

ÚVOD	3
1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	6
1.1 STRUČNÝ PŘEHLED VÝVOJE PRÁVNÍ ÚPRAVY	6
1.2 PROMÍTNUTÍ SMĚRNIC EŠ DO ZÁKONÍKU PRÁCE	7
2 POTŘEBNOST A NEZBYTNOST NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA	9
2.1 OBECNĚ K ZÁKONÍKU PRÁCE	9
2.2 NĚKOLIK PŘÍPOMÍNEK K ZÁKONÍKU PRÁCE Č. 262/2006 Sb.	12
2.3 HLAVNÍ ZMĚNY OBSAŽENÉ V ZÁKONÍKU PRÁCE	14
2.4 ZHODNOCENÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY	17
3 POJEM PRACOVNÍHO POMĚRU	19
4 PRÁVNÍ ÚKONY ÚČASTNÍKŮ PRACOVNÍHO POMĚRU SMĚŘUJÍCÍCH K JEHO SKONČENÍ	21
4.1 DOHODA	21
4.2 VÝPOVĚĎ	24
4.3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	24
4.4 ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ	30
4.5 HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ	32
4.6 NÁROKY Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	35
4.6.1 <i>Neplatné jednostranné právní úkony</i>	37
4.6.2 <i>Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru</i>	39
5 VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU.....	41
5.1 SUBJEKTY VÝPOVĚDI	42
5.2 FORMA VÝPOVĚDI	43
5.3 DORUČENÍ.....	44
5.4 VÝPOVĚDNÍ DOBA	47
5.5 POČÍTÁNÍ LHŮT U VÝPOVĚDNÍ DOBY	49
5.6 ODVOLÁNÍ VÝPOVĚDI.....	50
5.7 ÚČAST ODBOROVÉ ORGANIZACE PŘI VÝPOVĚDI	51
5.8 SOUHLAS PŘÍSLUŠNÉHO ORGÁNU S VÝPOVĚDÍ	52
5.9 VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE.....	53
5.9.1 <i>Výpovědní důvody</i>	53
5.9.2 <i>Zákaz výpovědi</i>	68
5.9.3 <i>Výpověď ze strany zaměstnance</i>	70
6 PRÁVNÍ UDÁLOSTI MAJÍCÍ ZA NÁSLEDEK SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	72
6.1 SMRT	72
6.2 DOSAŽENÍ VĚKOVÉ HRANICE.....	73
6.3 UPLYNUTÍ DOBY.....	74
7 ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NĚKTERÝCH ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPADECH.....	77
7.1 DALŠÍ PRACOVNÍ POMĚR	79
7.2 SKONČENÍ PRACOVNÍ POMĚRU ZALOŽENÉHO JMENOVÁNÍM	79
8 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	81
8.1 PRACOVNÍ POSUDEK, POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A OSOBNÍ SPIS	81
8.2 ODSTUPNÉ.....	83

9	PRÁVNÍ ÚPRAVA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE	
	87	
9.1	OBECNÉ POROVNÁNÍ ÚPRAVY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	87
9.2	DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	88
9.3	VÝPOVĚĎ	88
9.3.1	<i>Mezinárodní dokumenty upravující skončení pracovního poměru</i>	<i>89</i>
9.3.2	<i>Právní úprava výpovědi v některých státech Evropské unie</i>	<i>89</i>
9.4	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ.....	91
9.5	PŘEDČASNÉ UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	91
	ZÁVĚR	92
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	96
	KNIHY A ODBORNÉ ČLÁNKY:	96
	PRAMENY PRÁVA:	99
	<i>Právní úprava dle českého práva:.....</i>	<i>99</i>
	<i>Právní úprava dle mezinárodního práva:.....</i>	<i>101</i>
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A ZKRÁCENÝCH NÁZVŮ:	101

Úvod

Tématem mé rigorosní práce je skončení pracovního poměru se zaměřením na výpověď. V případě skončení pracovního poměru výpovědí jde o jeden ze stěžejních a zároveň nejproblematičtějších okamžiků pracovněprávního vztahu, neboť téměř vždy představuje poměrně vážný zásah do života zaměstnance a v některých případech i zaměstnavatele. Právní úprava se proto vždy snažila předložit takové možnosti, které by vzájemný rozchod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem provedly slušně a s rozumnou kompenzací. Je to totiž právě zákon, který by měl zabránit tomu, aby nedocházelo k ukončování pracovních poměrů pro malicherné a nepodstatné důvody nebo jako důsledek tzv. mobbingu (šikanování).

Právní úpravu týkající se skončení pracovního poměru obsahuje v současné době především část druhá, hlava IV zákona č. 265/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ale souvislosti s ním lze nalézt i v jiných pracovněprávních předpisech.

Zákoník práce č. 265/2006 Sb., v platném znění, jehož účinnost nastala ode dne 1.1.2007, více méně přejal a nijak výrazně nezměnil úpravu zákoníku práce z roku 1965, tedy ponechal koncepci právní úpravy skončení pracovního poměru, v podstatě tak jak byla. Vzhledem k tomuto nijak výrazně nezměněnému pojetí podmínek pro skončení pracovního poměru se opět objevuje ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů nespokojenost s nabízenou úpravou. Zaměstnanci se domnívají, že je právo chráněno nedostatečně a zaměstnavatelé mají dojem, že jim není umožněno pružněji ukončit pracovní poměr s těmi, kdo jim po pracovní stránce nevyhovují.

Potřeba nové právní úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů byla zcela zřejmá a byla vyvolána důsledkem změn a potřeb společnosti, tedy i v charakteru a intenzitě obecných zájmů, s tím, že se očekávalo, že nová právní úprava odstraní nebo alespoň přinese zmenšení zákonem založené výrazné nerovnováhy mezi všemi subjekty pracovněprávních vztahů, která

již neodpovídala společenským potřebám, a která svůj původ měla v období totalitního režimu. Od nové právní úpravy se očekávalo, že bude respektovat rovnováhu mezi požadavkem obecného zájmu společnosti a požadavkem na ochranu základních práv jednotlivce. Měla odstranit dříve vytvořené výrazné zásahy do ústavou zaručených práv a svobod. Přestože bylo zřejmé, že nová právní úprava v oblasti pracovního práva je nezbytná, byl návrh nového zákoníku práce přijímán vesměs negativně a proces jeho přijímání byl oproti jiným zákonům poměrně složitý, neboť návrh zákon byl do Poslanecké sněmovny vrácen nejen Senátem ale také prezidentem republiky, ale i přesto byl nakonec přijat. Návrh zákona předložila vláda dne 27. 9. 2005, Poslaneckou sněmovnou procházel návrh zákona bez obtíží. Senátu byl návrh zákona postoupen 28.2.2006, během měsíce března se k němu vyjádřili příslušné senátní výbory a dne 29.3.2006 jej Senát zamítl. O návrhu zákona tak jak byl doručen Senátem, Sněmovna hlasovala 21.4.2006 a setrvala na jeho původním, tedy nijak nepozměněném, znění. Ke konci měsíce dubna 2006 byl zákon doručen prezidentu republiky, který jej však nepodepsal a v polovině měsíce května 2006 jej vrátil zpět Sněmovně. Sněmovna o vráceném zákonu hlasovala, a opět jej schválila, došlo tedy k přehlasování prezidenta republiky. Premiérovi byl zákon doručen k podpisu dne 25.5.2006. Ve Sbírce zákonů byl vyhlášen dne 7.6.2006 v částce 84 pod číslem 262/2006 Sb.

Z popsané peripetie při jeho přijímání je zřejmé, že na přijetí tohoto zákona měla zájem pouze dolní komora parlamentu, horní komora ani prezident republiky s ním nesouhlasili, nicméně v rámci možností dané Ústavou byl tento zákon přijat.

Nyní po jeho téměř roční účinnosti je zřejmé, že řada jeho ustanovení neodpovídá současným společenským ani ekonomickým potřebám společnosti a že výtky, které vůči němu byly proneseny již v době jeho přijímání, byly opodstatněné.

Svou práci jsem rozdělila do úvodu, 9 částí, závěru, které jsou dále členěny do jednotlivých kapitol. Odbornou literaturu, ze které vycházím, uvádím v seznamu použité literatury.

V práci popisuji různé způsoby skončení pracovního poměru a nejvíce se zaměřuji na výpověď, které jsou upraveny právem České republiky. Pro přehled také uvádím některé země Evropské unie a způsoby úpravy skončení pracovního poměru v těchto zemích. A nakonec se zabývám otázkami de lege ferenda.

1 Vývoj právní úpravy pracovněprávních vztahů

1.1 Stručný přehled vývoje právní úpravy

Pracovní poměr jako závazkový vztah je znám již z dávné historie. Starověký otrokářský systém postavený na práci lidí bez právní subjektivity institut pracovního poměru nepotřeboval, avšak počítal s ním (tehdejší *locatio conductio operarum* odpovídá dnešní pracovní smlouvě). Ani pro středověkou společnost nebyla svobodná námezdní práce, upravená například cechovními, čeledními normami¹ typická, protože feudalismus je spojen s nevolnictvím.

Pracovní právo se na území dnešní České republiky začíná rozvíjet od konce 18. Století, a zejména pak od 2. poloviny 19. století v souvislosti s rozvojem průmyslu a zrušením nevolnictví. Tehdy začala být v široké míře využívána pracovní síla svobodných dělníků, kdy podle tehdejší úpravy šlo o čistě soukromoprávní vztah (charakterizován dispozitivností norem, rovností stran...). Právně byl tento institut upraven 26. hlavou rakouského občanského zákoníku z roku 1811 v rámci námezdní smlouvy, která spojila smlouvu o dílo se smlouvou služební- tou byl upraven závazek konat po určitou dobu pro jiného služby, a vzešel z něj určitý osobní charakter spočívající v nájmu pracovní síly za odměnu.

Stát do tohoto poměru nezasahoval. Vlivem odlišného charakteru služební smlouvy od smlouvy o dílo dochází k postupnému odklonu od občanského práva a ke vzniku pracovněprávního zákonodárství, v němž je soukromoprávní zásada smluvní volnosti oslabována potřebou ochrany právního postavení zaměstnance při práci. Normy soukromého práva nemohly upravit podmínky výkonu práce.

Ve druhé polovině 19. století začínají jednotlivé státy postupně přicházet s určitou základní ochranou pro zaměstnance, například úpravou délky pracovní doby, což se nejdříve týkalo zejména práce dětí. Pomalu se

¹ Viz L. Šnědar, osobnostní práva při výkonu závislé práce, Právo a zaměstnání 3/2004, Orac, str.2

začíná vyvíjet tzv. ochranné zákonodárství, jehož cílem je garantovat lepší pracovní a mzdové podmínky zejména těm zaměstnancům, kteří mají význam pro fungování státu a pracují v těch nejhorších pracovních podmínkách, neboť právě jejich sociální situace a ochrana je velmi nevyhovující, ale i pro ně dochází k různým úpravám – zejména ke zkrácení pracovní doby. Ve 20. století, zejména pak v šedesátých letech, se trend státní regulace prohlubuje, pracovní právo se začíná oddělovat od práva občanského, tedy soukromého a zvýrazňuje tak svůj charakter práva s veřejnoprávními prvky,² kdy právní úprava nájmu pracovní síly (sjednávání pracovní smlouvy) je upravena soukromoprávními předpisy převážně dispozitivní povahy a na druhé straně otázky pracovní doby, bezpečnosti práce, kolektivního zastupování a závodních rad zasahují svou kogentní úpravou spíše do práva veřejného. Co vedlo k této tendenci? Kromě ustupování od liberalistického přístupu a vzrůstajícího významu odborů jistě i pochopení, že pracovněprávní vztah není a nemůže být klasickým soukromoprávním vztahem, ve kterém vystupují dva nebo více rovnocenných subjektů. Zaměstnavatel a zaměstnanec totiž fakticky rovnoprávní nejsou – je to dáno sociální, ekonomickou i mocenskou nevyvážeností vztahu mezi nimi. Stát si uvědomuje, že by bylo nespravedlivé ponechat slabší subjekt (a zároveň velmi širokou vrstvu občanů) bez ochrany. Vedle toho můžeme pozorovat i vyjádření zájmu státu na ochraně některých obecně uznávaných hodnot (zdraví...), stejně jako na realizaci různých sociálních úkolů. Tento postoj je patrný z celé právní úpravy, a týká se tedy i pracovního poměru.

1.2 Promítnutí směrnic ES do zákoníku práce

Úprava pracovního poměru vychází v zásadě z osvědčených principů, které jsou upraveny v dosavadním zákoníku práce, přebírána jsou harmonizovaná ustanovení s ohledem na právo Evropských společenství, k nimž došlo na základě zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 46/2004 Sb. a zákona č. 436/2004 Sb. Jedná se o informování o povinnostech vyplývajících

² K tomu M. Bělina a kol.: Pracovní právo, Všehrad, Praha 1997, str. 17, 18.

z pracovního poměru, úpravu pracovního poměru na dobu určitou a hromadné propouštění. V případě pracovního poměru na dobu určitou se jedná o harmonizovanou právní úpravu, která se v zásadě přejímá.

V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se vychází z principů úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, ze které vychází i dosavadní zákoník práce, i když jí není Česká republika vázána. Uvedená úmluva vychází z předpokladu, že výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele mohou být důvody spočívající v organizační povaze, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě a důvody spočívající v chování zaměstnance. Současný zákoník práce převzal dosavadní úpravu harmonizovanou s právem Evropských společenství a pouze ji tam, kde to bylo nutné, zpřesnil a nemá vliv na rovnost mužů a žen.³

Důvodová zpráva k zákoníku práce č. 262/ 2006 Sb., odkazuje na mezinárodní smlouvy a na slučitelnost nového zákoníku práce s akty práva Evropských společenství Evropské unie, proto v případě potřeby zjištění, která mezinárodní smlouva, akt Evropského společenství či Evropské unie je platný a má být použit odkazují na důvodovou zprávu k současnému zákoníku práce.

³ Blížeji k tomu důvodová zpráva k zákoníku práce 262/2006 Sb.

2 Potřebnost a nezbytnost nové právní úpravy v oblasti pracovního práva

2.1 Obecně k zákoníku práce

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím, tedy má samostatnou povahu. Po dobu přes 40 let bylo pracovní právo v právním řádu našeho státu upraveno zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1966. Za dobu své platnosti a účinnosti byl více než 50x měněn, kdy třicet sedm úprav bylo uskutečněno po roce 1989. Kompatibilita českého pracovního práva s právem evropským byla zajištěna tzv. harmonizačními novelami zákoníku práce z roku 2000 a 2004. Nejvýznamnější změny byly učiněny zákonem č. 155/2000 Sb., kterým bylo s účinností od 1. ledna 2001 do zákoníku práce promítnuto 28 směrnic Rady ES.

Je zřejmé, že všechny tyto postupně přijímané změny znamenaly tak rozsáhlý zásah do původního obsahu, že se tento postupně stával nepřehledným pro uživatelskou veřejnost.

Hlavním smyslem zákoníku práce je chránit základní práva zaměstnanců, stanovovat základní vztahy v oblasti pracovněprávní, v oblasti mzdové a také by měl určitým způsobem upravovat vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, což jsou především odbory.

Zákoník práce má chránit toho slabšího ve smluvním vztahu, tedy zaměstnance, protože v případě pracovněprávního vztahu, jde vlastně o závislou činnost, nejen z dikce zákona, ale tím, že každý zaměstnanec, je na svém zaměstnavateli závislý – ekonomicky, finančně a tedy existenčně, což pro zaměstnavatele tolik neplatí. Zaměstnavatel je samozřejmě na svých zaměstnancích také závislý, ale zdaleka není ve stejné pozici jako zaměstnanec. Proto je zcela zřejmé, že se tu na rozdíl od občanskoprávního postavení nemůže jednat a nejedená o zcela rovné postavení dotčených

subjektů a proto je zapotřebí, aby tomu slabšímu byla v tomto vztahu poskytnuta přiměřená právní ochrana.

Samostatnost pracovního práva vždy byla někde na pomezí soukromého a veřejného práva, velká míra a převaha kogentních ustanovení, která obsahoval předchozí zákoník práce, již nevyhovovala společenským a ekonomickým vztahům.

Proto bylo přijetí nové normy opravdovou nutností.

Dalším důvodem byla snaha o spojení dosavadních samostatných zákonů upravujících oblast pracovního práva do jednoho zákona. Současný zákoník práce má 390 paragrafů, oproti původním 270 a to z důvodu převzetí věcné problematiky zákonů o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku, oplaty a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích, a zákona o cestovních náhradách, a zákona o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě.

Za zaměstnance i nadále jednají zástupci zaměstnanců - odborové organizace, rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

S ohledem na výše uvedené okolnosti potřeby změn v právní úpravě a s ohledem na potřebnost větší liberalizace a smluvní volnosti ve vztazích se při projednávání návrhu počítalo s tím, že nově přijímaný (tedy současný) zákoník práce bude mít vazbu na občanský zákoník. Právě tato vazba se v současné době ukazuje jako ne dobře a dostatečně vyřešená a už během procesu přijímání byla příčinou mnohé kritiky. Zejména vyjádření tehdejšího premiéra Paroubka: „*Nový zákoník práce bude platit stejně pouze zhruba dva a půl roku, neboť pak bude přijat nový občanský zákoník*“ byla vystavena ostré kritice.

Pro formu spolupráce mezi oběma zákony, zvolili zákonodárci princip delegace, tedy princip, který znamená, že zákoník práce sám určí, které konkrétní ustanovení z občanského zákoníku využije pro pracovněprávní vztahy.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., vstoupil v účinnost dne 1.1.2007. Od tohoto dne, tak trochu vznešeně řečeno, začal psát svou historii nový pracovněprávní kodex. I přesto, že se objevovaly zřetelné a velmi medializované snahy o odložení účinnosti tohoto zákona nebyly tyto tlaky vyslyšeny a zákoník práce účinnosti ode dne 1.1.2007 skutečně nabyl. Na veřejnosti se objevilo velké množství důvodů, pro které se dalo předpokládat, že by se účinnost nového kodexu mohla odložit.

Já bych zde ráda poukázala na ty důvody, ve kterých jsem spatřovala, nemožnost tohoto kroku, tedy odložení jeho účinnosti.

Objektivním důvodem byl fakt, že legislativní proces v České republice je záležitostí dlouhodobějšího rázu. Jeho popisování je složité a svou šíří by se jednalo o samostatné téma, proto se o něm nebudu nikterak šířeji zmiňovat. V průměru je to zhruba jeden rok od předložení normy do jejího schválení. Proces přijetí zákona č. 262/2006 Sb., byl složitý, prošel všemi zákonem umožněnými fázemi, tedy byl vrácen Senátem i Prezidentem Republiky a proto byl proces jeho přijímání oproti jiným zákonům delší. Sněmovna musela návrh tohoto zákona obhájit třikrát a nikoliv pouze jednou.

Otázka zkráceného řízení pro přijetí tohoto druhu zákona není v této situaci možná, neboť jednou ze základních podmínek tohoto řízení je, že jím mohou být schváleny pouze zákony jednoduché, které nemění žádné jiné zákony. Zákoník práce však tuto podmínku nespĺňuje, což je zřetelné z hlavy II. – závěrečná ustanovení, kde je uveden výčet právních norem, jež budou s účinností nového zákoníku práce zrušeny.

Druhý důvod byl více subjektivního charakteru, nicméně s ohledem na člověka, jako občana, a jeho každodenní aktivní účast v oblastech, které pracovní právo upravuje, byl tento důvod, pro běžné lidi možná nejvýznamnější. Subjekty se již na období v němž se budou jejich pracovněprávní vztahy řídit tímto kodexem připravovaly a to ještě před jeho účinností, v podstatě v době dva měsíce přede dnem 1.1.2007. Tyto přípravy představovaly již své závěrečné fáze, tj. byly vydávány nové vnitřní předpisy, uzavíraly se nové kolektivní smlouvy. V neposlední řadě samo Ministerstvo

práce a sociálních věcí již v této době mělo připraveno všechny prováděcí předpisy vztahující se k tomuto zákonu.

Zákoník práce se dotýká mnoha lidí, firem, institucí, počínaje nemocnicemi a konče soudy. Při jeho blížení se změně se školilo tisíce personalistů, manažeři firem se připravovali na vydání opatření a změn v nemalé podobě. V mnohých případech se jednalo o nemalé finanční výdaje všech těchto subjektů, neboť v důsledku stále avizované otázky nastanuvší účinnosti nového pracovněprávního kodexu od ledna 2007 bylo nutné se na jeho účinnost připravit.

Proto podle mého názoru nebylo možné ani jeden z těchto faktů přehlédnout, a ačkoliv byly tyto mé úvahy pouze velmi teoretické, ukázalo se, že byly opodstatněné, neboť k odložení účinnosti zákoníku práce č. 262/2006 Sb. na poslední chvíli nedošlo.

2.2 Několik připomínek k zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

Přijetí zákoníku práce bylo provázáno s přijetím dalších zákonů, zejména se jedná o antidiskriminační zákon, tedy zákon, v němž měla být zakotvena a právně upravena zásada rovnosti pro všechna právní odvětví. Tento zákon však přijat nebyl, a tak v zákoníku práce chybí některé definice týkající se této oblasti, s kterými předkladatel počítal, že budou obsaženy v antidiskriminačním zákoně. Vzhledem k tomu, že se jedná o velmi citlivé téma, chybějící úprava v zákoníku práce by se mohla v budoucnu vážně projevit. Návrh zákona, tak, jak byl předložen, nebyl přijat. S ohledem na problémy, které jeho nepřijetí již způsobilo a mohlo by i do budoucna přinášet, byl již předložen nový návrh antidiskriminačního zákona, který prochází legislativním procesem a v polovině měsíce března prošel třetím čtením v Poslanecké sněmovně.

Část obyvatelstva reprezentující podnikatelskou sféru (např. Svaz průmyslu a dopravy a Hospodářská komora) zákoníku práce vytýká, že dává velké pravomoci odborům. V souvislosti s odbory je zákoníku práce také

vyčítáno, že nezachovává rovnost mezi odbory a upřednostňuje ty více početné a navíc nerespektuje právo zaměstnance nebýt členem odborů. Podle § 15 ZP je odborovým organizacím přiznáno zvláštní postavení v pracovněprávních vztazích, odbory vlastně působí jako „zástupci“ všech zaměstnanců bez ohledu na jejich odborovou organizovanost. Podle § 286 odst. 2 ZP jedná za zaměstnance, který není odborově organizován v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Podle současného výkladu za zaměstnance logicky jedná ta odborová organizace, jejímž je členem, pokud není členem žádné, jedná za něj ta organizace, která má u jeho zaměstnavatele největší počet členů, pokud si zaměstnanec nevybere jinou, anebo si zaměstnanec může určit, že za sebe bude v pracovněprávních vztazích jednat sám. Takto se může rozhodnout na začátku svého pracovněprávního vztahu nebo kdykoliv během něj, pro případ změny výběru má povinnost informace zaměstnavatele i příslušné odborové organizace.⁴ Je samozřejmě pouze v zájmu zaměstnance, aby tak učinil písemně, neboť forma není zákoníkem předepsána.

Obdobně jako v předešlé právní úpravě je i nyní zákoníkem práce respektována zásada rovnosti a zákaz diskriminace s tím, že se předpokládá vydání zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (opět nepřijatý antidiskriminační zákon).

Nastíněné výtky vůči zákoníku práce jsou pouze příkladné. Já je zde uvádím nikoliv z důvodu hledání kritiky tohoto kodexu nebo za účelem hledání jejich řešení, ale pouze pro doklad toho, že ačkoliv se odborná veřejnost i veřejnost laická shodla na potřebnosti nové normy, ukazuje se, že je tato tak dlouho očekávaná a zejména dlouho připravovaná a potřebná právní norma nedostatečná a stále budí rozporuplné reakce.

⁴ Zákoník práce s komentářem, J. Jakubka, P. Hloušková, E-Hofmannová, Z. Schmied, Z. Šubertová, L. Tomandlová, L. Trylč, 1. vydání, nakladatelství ANAG

2.3 Hlavní změny obsažené v zákoníku práce

Při tomto porovnávání jsem vycházela z právní úpravy zákona č. 262/2006 Sb., platné ke dni 29.2.2008.

V zákoníku práce se upravují zejména tyto základní otázky:

1) vymezuje se použití norem občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy, vzhledem k tomu, že příprava nového občanského zákoníku se opožděje, je nová právní úprava pracovněprávních vztahů koordinována ve vztahu k platnému, tzn. dosavadnímu občanskému zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů). Základní přístupové hledisko je tedy upraveno takto:

„Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví“ (§ 4 ZP).

Jedná se o metodu delegace, tzn. že na příslušná ustanovení občanského zákoníku, která mají být aplikována v pracovněprávních vztazích, se bude v zákoníku práce výslovně odkazovat. Jedná se o kogentní úpravu nového zákoníku práce, která ve vazbě na delegaci občanského zákoníku může způsobit nemalé výkladové problémy, neboť kogentní ustanovení nového zákoníku práce odkazují, bez možnosti se odchýlit, na dispozitivní ustanovení občanského zákoníku.

Nový zákoník práce obsahuje:

2) definici předmětu (objektu) pracovněprávních vztahů, jímž je výkon závislé práce,

3) posiluje princip liberalizace v pracovněprávních vztazích rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení, kogentními normami garantuje

zaměstnancům základní práva a pracovní podmínky, v dalších otázkách vytváří prostor zejména pro smluvní ujednání,

4) jako základní pracovněprávní vztah upravuje pracovní poměr,

5) v pracovněprávních vztazích upravuje rovněž výkon závislé práce mimo pracovní poměr, a to v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti), jako je tomu podle dosavadní právní úpravy s tím, že se navrhuje zrušit některé omezující podmínky,

6) v pracovním poměru jako základním pracovněprávním vztahu pro výkon závislé (podřízené) práce, jakož i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytuje zaměstnanci ochranu a záruku odpovídajícího pracovního postavení,

7) vymezuje vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu tak, že zákonná úprava vymezí (upraví) základní otázky (standarty) a vytvoří prostor pro smluvní ujednání účastníků pracovněprávních vztahů. V rámci tohoto prostoru je možné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě, přičemž pracovní smlouvou, popřípadě dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr bude dále možné tuto výhodnost vzhledem k zákonné úpravě a úpravě v kolektivní smlouvě ještě rozšířit; zároveň bude třeba vymezit vztahy mezi jednotlivými právními úkony, popřípadě vnitřním předpisem,

8) vymezuje zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů⁵

⁵ K tomu Důvodová zpráva k Zákoníku práce č 262/2006 Sb.

Přestože je zákoník již účinný, dovolím si zde, pouze pro ilustraci uvést některé výtky, které vůči němu byly směřovány a které se v současné době ukazují jako opodstatněné.

- zásada „*co není zakázáno je dovoleno*“⁶, doposud se pracovněprávní vztahy řídili zásadou „*co není dovoleno, je zakázáno*“, tato úprava pocházela z období politických a ekonomických podmínek totalitního režimu. Změnou politického režimu byla vyvolána potřeba změny i samotné povahy zákoníku práce ve smyslu jeho liberalizace. Od nového zákoníku se tedy očekávalo, že dojde k zavedení smluvní volnosti do oblasti pracovněprávních vztahů, kde by právní úprava měla mít kogentní úpravu pouze tam, kde existuje veřejný zájem a kde je opravdu nezbytně nutná ochrana zaměstnanců, v ostatním měla být umožněna smluvní volnost – dohoda smluvních stran⁷.

Měnit dosavadní přístupové hledisko podle kterého platilo „*co není dovoleno, je zakázáno*“, není, jak je prokazované, schůdné a ačkoliv současná právní úprava obsažená v § 2 odst.1 ZP vypadala jako splňující očekávané předpoklady není tomu tak. Ve svém důsledku je tato úprava v podstatě neúplná nejasná a neaplikovatelná, ale zejména nezakládá požadovanou a deklarovanou smluvní volnost. Je tomu tak i přesto, že hlavním a rozhodujícím důvodem pro zpracování nového přístupového hlediska pro pracovněprávní vztahy byla skutečnost, že bylo nutné změnit základní přístupové hledisko, které mělo akcentovat základní ústavní přístup, který je vlastní oboru soukromého práva a podle kterého platí, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky). Kdy tímto základním přístupovým postulátem měla být ovládána

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., § 2 odst. 1

⁷ Návrh na zrušení některých ustanovení zák.č. 262/2006 Sb., zákoník práce, navrhovatelé poslanci Poslanecké sněmovny ČR, všichni zastoupeni prof. JUDr. Miroslavem Bělinou, advokátem AK Kříž a Bělina, se sídlem Dlouhá 13, Praha 1

úprava pracovněprávních vztahů v zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v platném znění.⁸

- princip delegace
- téměř plně zapracovává právo Evropských společenství
- upravuje tzv. předsmělní vztahy (tzv. příslib zaměstnání)
- poprvé je definována závislá práce⁹

Doposud byla definována pouze závislá činnost.

- mění vedlejší pracovní poměr na další pracovní poměr

Tato změna se například promítne do institutu odstupného. Od 1.1.2007 mají zaměstnanci z dalšího pracovního poměru nárok na odstupné. Z vedlejšího pracovního poměru tento nárok není.

- nerozděluje na podnikatelské a nepodnikatelské subjekty

tento „princip“ je výsledkem snahy o vyrovnání ekonomické nerovnosti zaměstnance a zaměstnavatele.

Zákoníku práce je, zejména s ohledem na výše popsané, vytýkáno mnohé, nutno ale přiznat, že se jeho předkladatelé snažili při jeho sestavování o zachování níže uvedených základních zásad:

Základním pracovním vztahem je pracovní poměr

Zásada liberalizace

Princip delegace

Účast odborových organizací

Zákaz diskriminace a dodržování rovnosti.

2.4 Zhodnocení právní úpravy

Současná úprava pracovněprávních vztahů provedená zákoníkem práce je úpravou komplexní a samostatnou.

⁸ k tomu důvodová zpráva k novému zákoníku práce (obecná část)

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., § 2 odst. 4

Zákoník práce je základním předpisem pracovního práva, který upravuje smluvní pracovněprávní vztahy. Některé otázky např. odměňování, kolektivních pracovněprávních vztahů, zaměstnanosti a pracovních vztahů některých typů zaměstnanců řešeny zvláštními zákony, které mají větší nebo menší vztah k zákoníku práce.¹⁰

Vzhledem k tomu, že téma zákoníku práce coby základního právního předpisu pracovního práva, tj. zejména proces jeho přijímání a změn není tématem mé práce, nebudu se proto jím ani jednotlivými zákony upravující některé otázky s ním související, podrobněji zabývat.

¹⁰ K tomu důvodová zpráva k novému zákoníku práce (obecná část)

3 Pojem pracovního poměru

Pracovní poměr je nejdůležitější a v praxi nejčastěji používaný základní pracovněprávní vztah.

Jeho základním pojívám znakem je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Jako takový umožňuje zaměstnanci zajistit si stabilitu, hmotné zajištění a zabezpečení. Proto, v případě jeho skončení, může u zaměstnance dojít ke snížení těchto hodnot a to může vyvolat nepříznivé společenské a psychologické důsledky.

Úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit všem zaměstnancům, kteří svoji práci vykonávají řádně a svědomitě, stabilitu zaměstnání. Na druhou stranu, také umožňuje zaměstnanci, má-li o to zájem, změnu zaměstnání, případně zaměstnání úplně ukončit.

Upravuje možnost pracovní poměr rozvázat a to z jakýchkoliv důvodů nebo i bez uvedení důvodu, také upravuje podmínky, za kterých může pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat zaměstnavatel.

Dále poskytuje zaměstnanci ochranu, jejímž účelem je zabezpečit zaměstnanci, který poctivě a svědomitě koná své pracovní povinnosti, odpovídající záruky stability jeho pozice.

Shledáme však, že toto jednostranné zvýhodnění je jen relativní, vezmeme-li v úvahu celkové slabší postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli.

Ochrana zaměstnance je jistě intenzivní, není však a ani nemůže být absolutní. Zákoník práce totiž na druhou stranu správně počítá i s potřebou zaměstnavatele propouštět, je-li pro něj zaměstnávání nadále bezdůvodné či přímo nevýhodné, a umožňuje proto jednostranně ukončit pracovní poměr i jemu.

Takový případ však musí být náležitě zdůvodněn dle taxativní úpravy zákoníku práce.

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu – pracovního poměru. Tento zánik však nemusí vždy znamenat, že zanikají

všechna práva a povinnosti mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Po skončení pracovního poměru mohou zejména přetrvat ta práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody, tedy peněžité plnění, ale rovněž i povinnosti týkajících se utajovaných skutečností, obchodního tajemství, ochrany osobních údajů.¹¹

¹¹ Miroslav Bělina a kol. Pracovní právo, 3.doplněné a přepracované vydání, CH BECK , 2007

4 Právní úkony účastníků pracovního poměru směřujících k jeho skončení

Právní Způsoby skončení pracovního poměru jsou upraveny § 48.

Pracovní poměr lze ukončit těmito způsoby:

- 1) právními úkony - dvoustrannými nebo jednostrannými;
- 2) právní událostí;
- 3) úředním rozhodnutím.

Ze všech těchto způsobů jsou nejdůležitější a v praxi nejčastější právní úkony, proto jim zákoník práce věnuje největší pozornost.

Termín rozvázání pracovního poměru je zákoníkem práce užíván pro případy, kdy je skončení pracovního poměru spojeno s vůlí jedné či obou jeho stran. Při rozvázání pracovního poměru končí většina práv a povinností jeho účastníků.

Jde o právní úkon, který provádí buď zaměstnanec či zaměstnavatel.

V zákoníku práce jsou právní úkony upraveny v HLAVĚ , ustanovení § 18-21. Základem pro právní úpravu je ustanovení § 18 ZP, v němž je výslovný odkaz na ustanovení občanského zákoníku. V následujících paragrafech jsou pak upraveny další případy neplatnosti právního úkonu.

4.1 dohoda

Dohoda je jediným dvoustranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru a je k ní proto třeba jisté součinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

K jejímu uzavření dochází okamžikem, kdy se účastníci pracovního poměru shodli na jejím obsahu.

Mají-li oba subjekty shodnou vůli ukončit pracovní poměr, uzavírají dohodu o jeho rozvázání. Tento (v praxi velmi častý) způsob pokládám za optimální, neboť právní vztah, který vzniká konsensem dvou osob, nemůže

snad skončit příhodněji než opět konsensem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je klasickou smlouvou; pro její uzavírání platí obecné principy smluvního práva. Návrh může podat jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Pokud podává návrh na rozvázání pracovního poměru zaměstnanec, musí být návrh dohody předložen zaměstnavateli a ten musí projevit svůj souhlas, tedy musí tento návrh podepsat, souhlasí-li s ním. V současné době již ne ní možné, aby byl pracovní poměr ukončen, pokud zaměstnavatel neodpověděl do 15 dní.

Důvod, pro který byla dohoda sjednána, v ní nemusí být označen, pokud to zaměstnanec výslovně nepožaduje. (Jeho uvedení ale může být užitečné, například jde-li o rozvázání z organizačních důvodů: zaměstnanci totiž v tomto případě vzniká nárok na odstupné, a pokud by ohledně tohoto nároku vznikl spor, zaměstnanec by jeho oprávněnost obtížně prokazoval. Podobně by tak mohl mít problémy při dokazování, proč nesetřval u zaměstnavatele po určitou dobu od prohloubení kvalifikace podle tzv. stabilizační dohody, upravené v HLAVĚ II. označené Odborný rozvoj zaměstnanců v § 227-235 ZP, respektive se jedná o §230 a násl. ZP, kde jsou upraveny podmínky prohlubování či zvyšování kvalifikace a otázka uzavření tzv. kvalifikační dohody).

Dohodu lze uzavřít kdykoli během trvání pracovního poměru, to znamená například i během výpovědní doby. Uzavírají ji zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, nedodržení této formy doposud nezpůsobovalo neplatnost právního úkonu. (do 31.12.2006 sankci neplatnosti právní úprava neukládala vzhledem k obsahu § 242 odst. 2 zákoníku práce¹², ale šlo o porušení povinností vyplývajících ze zákoníku práce, jejíž dodržování bylo kontrolováno orgány inspekce práce).

V současné době je podle ustanovení § 49 odst. 2 nedodržení písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru spojeno s neplatností. Podle důvodové zprávy k zákoníku práce je k tomuto kroku, k takové změně, přistoupeno z důvodu závažnosti tohoto právního úkonu.

¹²

Viz například R 44/1959.

Okamžik uzavření dohody není automaticky okamžikem zániku pracovního poměru – tím je den, který si účastníci sjednají, stanovení dne skončení je zároveň podstatnou náležitostí dohody.¹³ Doba skončení přitom nemusí být určena konkrétním datem, platné je i sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni, kdy nastane určitá událost.¹⁴ Důležité je, že nesmí vzniknout pochybnost o dni, k němuž má pracovní poměr skončit. Takto sjednaným dnem skončí pracovní poměr bez ohledu na jakoukoliv skutečnost spočívající např. v čerpání mateřské či rodičovské dovolené, dočasná neschopnost zaměstnance, těhotenství zaměstnankyně.

Přijetí návrhu na rozvázání pracovního poměru dohodou lze dovodit i z jednání druhého účastníka pracovního poměru, třebaže by ten odmítl předtím návrh dohody podepsat.¹⁵

Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru v § 49 zákoníku práce je velmi stručná a ponechává subjektům široký prostor k domluvě., z teoretického hlediska lze takový způsob úpravy považovat za vhodný, vzhledem k tomu, že jde o institut v zásadě bezproblémový (dá se předpokládat shodný zájem, tedy dobrá vůle a nekonfliktnost obou stran vztahu). Bohužel, nelze přehlédnout, že v praxi je tento způsob skončení pracovního poměru až příliš často zneužíván zaměstnavateli, pokud nechtějí nadále zaměstnávat zaměstnance z důvodu, jenž nemá oporu v zákoně. Není přitom v rozporu s pracovněprávními předpisy, že při návrhu této dohody ze strany zaměstnavatele, je zaměstnavatelem k této dohodě připojen komentář, že v případě neuzavření dohody, jsou podle jeho názoru dány důvody, pro které by mohl být pracovní poměr se zaměstnancem okamžitě zrušen. Zaměstnanec si je, po předložení takovéto dohody, vědom faktické převahy zaměstnavatele, a tak na návrh dohody o okamžitém zrušení pracovního poměru přistoupí.¹⁶

¹³ K tomu viz R 27/1960.

¹⁴ Srovnej R 5/1974.

¹⁵ K tomu rozhodnutí NS 21 Cdo 1299/2004

¹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp.zn. 21 CDo 1332/2001

4.2 Výpověď

Zrušení pracovního poměru jednostranným právním úkonem - výpovědí, ať již ho učiní zaměstnavatel, nebo zaměstnanec, se zcela liší od ostatních způsobů skončení pracovního poměru. Jedná se pravděpodobně o nejčastější způsob skončení pracovního poměru vůbec a právě proto se na ní nejvíce zaměřím -

podrobně se tomuto právnímu úkonu věnuji v kapitole 5. Na tomto místě je uvedena pouze v rámci zachování systému ve výkladu.

4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Rozpory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem mohou někdy přerůst do krajní situace, kdy je žádoucí, aby jejich vztah ihned skončil. Okamžité zrušení pracovního poměru je nejčastěji využíváno právě pro řešení takového stavu. Jde o jednostranný právní úkon, na jehož základě dochází k okamžitému zrušení pracovního poměru. Jedná se o právní úkon, který je považován za výjimečný a proto je ze zákona zaměstnavateli i zaměstnanci, k němu umožněno přistoupit jen v taxativně vymezených případech, kdy po druhé straně vztahu není možné spravedlivě požadovat, aby v poměru dále setrvala. Mohou ho použít oba subjekty, tedy zaměstnanec i zaměstnavatel, a to pro poměr jakéhokoli druhu uzavřený na dobu neurčitou i určitou. Lze ho využít kdykoli během pracovního poměru (například i po doručení výpovědi.¹⁷⁾, vzhledem k tomu, že právní účinky nastávají ihned po doručení projevu vůle (jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemůže účinek změnit¹⁸⁾), a zásah do postavení druhého subjektu je tedy mimořádně ostrý, upravuje zákoník práce podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru obzvláště přísně.

Samozřejmě musí mít tento právní úkon všechny zákonem stanovené podstatné – obecné náležitosti požadované pro jeho platnost. Subjekty musí

¹⁷ Viz R 67/1968.

¹⁸ Viz R 14/197

mít způsobilost k jeho učinění, forma musí být písemná (pojmovou náležitostí písemné formy je přitom i podpis daného subjektu¹⁹), musí existovat jeden z důvodů pro okamžité zrušení dle zákoníku práce, tento důvod musí být v písemném projevu stanoveným způsobem vymezen, projev vůle musí být doručen druhé straně. Vzhledem k tomu, že právní účinky nastávají právě doručením, není možné již učiněný právní úkon odvolat. Takové jednání by bylo právně neúčinné, jelikož pracovní poměr mezitím skončil.²⁰

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodů taxativně vymezených v ZP.

Ustanovení § 55 ZP upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a ustanovení § 56 upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy:

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

V případě písmena a) nestačí, aby byl zaměstnanec vzat do vazby, či odsouzen k podmíněnému trestu. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být provedeno v co nejkratší době poté, co se zaměstnavatel dozvěděl o jeho důvodu. Zákoník práce stanoví, že okamžitě lze zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce poté, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému

¹⁹ Rozhodnutí sp.zn. 14 Co 158/95 Krajského soudu v Hradci Králové.

²⁰ K tomu podrobně J.Zachariáš: Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru, Právník 8/1998, str.736 až 739.

zrušení pracovního poměru dozvěděl. Objektivní lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru činí 1 rok a běží ode dne, kdy tento důvod vznikl (například kdy nabyl právní moci rozsudek soudu, subjektivní lhůta je dvou měsíční a obě lhůty mají prekluzivní charakter.

S těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené ani se zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, však nelze pracovní poměr okamžitě zrušit a to ani tehdy pokud u nich důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nastanou. S těmito zaměstnanci lze pracovní poměr rozvázat výpovědí. Výjimka však platí pro ženu na mateřské dovolené nebo pro zaměstnance na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. S nimi nelze pracovní poměr, v případě důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru, pracovní poměr zrušit ani výpovědí.

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném zrušovacím projevu uveden takovým způsobem, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody rozvázání pracovního poměru. Neuvedení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru má za následek, že zrušení pracovního poměru je neplatné.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je možné podle ustanovení § 56 ZP jen tehdy, jestliže:

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

Při použití důvodu uvedeného v odst. 1 písm a) je rozhodující předkládaný posudek, a to bez ohledu na skutečný (například později dodatečně zjištěný) zdravotní stav zaměstnance. Zaměstnanec je oprávněn zrušit pracovní poměr až 15 dnů ode dne doručení posudku zařízení závodně preventivní péče, nelze z toho však usuzovat, že zaměstnanec je po tuto dobu povinen lékařem zakázanou práci vykonávat. Pokud zaměstnavatel zaměstnance po doručení posudku nepřeveďte na jinou pro něj vhodnou práci (pojem vhodná práce je definován v § 41 odst.6 ZP – tedy práce musí odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance, schopnostem a pokud možno i jeho kvalifikaci), jde podle §208 ZP o překážku v práci.

V případě důvodu upraveného v odst. 2 jde v podstatě o zaměstnancovu možnost okamžitě zrušit pracovní poměr pokaždé, kdy u zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.²¹

Subjekt přitom tento právní úkon učinit nemusí, i když důvod k okamžitému zrušení existuje; nejde o právní povinnost.

V současné době, pokud je pracovní poměr rušen z důvodu § 56 odst.1 písm. b) ZP se může zaměstnanec obrátit na úřad práce (podle zákona č. 118/2000 Sb. ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele) proběhne řízení o vyplacení části mzdy. Nicméně toto opatření je možné použít pouze u zaměstnavatele, na něhož lze vyhlásit konkurz (např. organizační složky státu).

Podle § 61 odst.1 ZP je zaměstnavatel povinen projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. Není však vázán jejím názorem, proto pouhý nesouhlas odborové organizace nezakládá neplatnost právního úkonu zaměstnavatele.

²¹ J.Jakubka, P.Hloušková, E.Hofmannová, Z. Schmied, Z.Šubertová, L.Tomandlová, L. Trylč, Zákoník práce s komentářem k 1.1.2007, 1.vydání, nakladatelství ANAG, stejně tak: Miroslav Bělina a kol. Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, CH BECK, rok 2007, str.491.

Členové orgánů odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, jsou chráněni po dobu výkonu funkce a ještě v době 1 roku po skončení výkonu funkce před skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Zaměstnavatel potřebuje pro případ rozvázání pracovního poměru výpovědi nebo okamžitým zrušením pracovního poměru s takovýmto zaměstnancem souhlas odborové organizace. Za souhlas se považuje i nečinnost odborové organizace, pokud ta výslovně písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů, ode dne kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Pokud je souhlas udělen, může zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem výpovědi ukončit pouze po dobu dvou měsíců ode dne jeho udělení. Jde o lhůtu propadnou, proto pokud tak zaměstnavatel neučiní, avšak bude mít i po této době zájem na skončení pracovního poměru se zaměstnancem, musí požádat o udělení nového souhlasu.

Pokud zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr nebo dá takovémuto zaměstnanci výpověď, aniž by měl předchozí souhlas příslušné odborové organizace, má zaměstnanec, pro svou obranu, možnost podat k soudu žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 ZP. Soud pak posuzuje všechny ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměr. Pokud jsou všechny zákonné podmínky pro skončení pracovního poměru splněny a soud dospěje k závěru, že na zaměstnavateli neleže spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité skončení pracovního poměru platné, a to i přes nesouhlas odborové organizace. Pokud zaměstnanec – člen orgánu odborové organizace žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru sám nepodá, je skončení pracovního úkonu platné, a to i přes nesouhlas odborové organizace. Neplatnost skončení pracovního poměru výpovědi nebo okamžité zrušení pracovního poměru může vyslovit pouze soud.

Pokud by dal zaměstnavatel zaměstnanci – členu orgánu odborové organizace výpověď nebo by s ním okamžitě rozvázal pracovní poměr aniž

by vůbec požádal o předchozí souhlas odborové organizace, je rozvázání pracovního poměru neplatné, neboť by šlo o právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu a obchází jej. Nelze tu volit postup dle ustanovení § 61 odst. a ZP podle něhož jde soudním rozhodnutím překonat nedostatek souhlasu odborové organizace, pokud po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, neboť zaměstnavatel zde úmyslně o souhlas nepožádal.

Ale již nyní se v soudní praxi objevují názory opačné, a pokud po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával, a všechny ostatní zákonem stanovené požadavky jsou splněny, je i takovéto rozvázání pracovního poměru platné.²²

V současné době je otázka důvodů pro podání výpovědi, nebo okamžité zrušení pracovního poměru řešena pro zaměstnance výhodněji. Až do 31.12.2006 mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě jeden měsíc a objektivní lhůtě jeden rok, ohledně nichž platily obdobné principy jako pro lhůty k výpovědi.

Ode dne 1.1.2007 jsou důvody pro podání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru upraveny tak, že subjektivní lhůta byla prodloužena na dva měsíce, je upravena lhůta pro zrušení pracovního poměru v cizině, v případě porušení povinnosti vplývající z tohoto pracovního poměru a to do dvou měsíců návratu zaměstnance z ciziny. Objektivní lhůta byla ponechána ve stejné délce, tedy jeden rok ode dne, kdy důvod ke zrušení pracovního poměru vznikl.

Jde-li o mladistvého zaměstnance, jsou pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců upraveny v HLAVĚ IV. Díl 5, jedná se o § 243-247 a informační povinnost zaměstnavatele vůči zákonným zástupcům mladistvého již upravena není.

Podle § 55 odst. 1 a 2 ZP nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské

²² Jakubka, P.Hloušková, E.Hofmannová, Z. Schmied, Z.Šubertová, L.Tomandlová, L. Trylč, Zákoník práce s komentářem k 1.1.2007, 1.vydání, nakladatelství ANAG.

dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Jak již bylo konstatováno výše, nastanou-li však u těchto osob okolnosti uvedené v předchozím odstavci, lze s nimi pracovní poměr ukončit výpovědí (s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou); ochranná doba zde tedy neplatí.

V této souvislosti se táži, zda by ke dvěma výše popsáním taxativně vymezeným důvodům okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem neměl přibýt ještě třetí. Mám zde na mysli obranu pro případ, kdy zaměstnavatel dopustí, aby se na pracovišti vůči jeho zaměstnanci spáchal trestný čin, nebo se dokonce dopustí trestné činnosti sám. A nic s tím nedělá. Věřím, že takové situace se v praxi, byť třeba ojediněle mohou dít – například v podobě sexuálního obtěžování, znásilnění, omezování osobní svobody, pohlavního zneužívání...

Postižený zaměstnanec by jistě uvítal, kdyby za těchto okolností mohl pracovní poměr okamžitě zrušit.

4.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba je časový úsek, který slouží především k ověření, zda sjednaný pracovní poměr vyhovuje představám jeho subjektů (podmínky výkonu práce, schopnosti zaměstnance...). Pokud jeden z nich zjistí, že tomu tak není, má velmi jednoduchou možnost tento pracovní poměr ukončit; zákon mu neklade žádné přísné hmotněprávní ani formálněprávní podmínky, neposkytuje ochranu ani zaměstnanci, ani stabilitě pracovního poměru.

Zkušební doba smí být účastníky v rámci jednoho pracovního poměru sjednána pouze jedenkrát, a to maximálně na dobu 3 měsíců.

Daný právní úkon může učinit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. U takového způsobu

skončení pracovního poměru se zásadně neuplatňuje ochrana zaměstnanců (např. těhotných žen). Pro zrušení je sice stanovena písemná forma, ale její nedodržení nezpůsobuje neplatnost zrušovacího projevu. To znamená, že zrušení provedené ústní formou by bylo platné, ale v případě případného pracovního sporu týkajícího se skončení pracovního poměru by mohl nastat problém s prokazováním.

Stanovená třídenní lhůta pro doručení oznámení o zrušení pracovního poměru druhému účastníku je pouze pořádková, čili ani její nedodržení neznamena neplatnost provedeného úkonu.²³ Platnost projevu vůle je vázána na doručení druhé straně, a to samozřejmě takovým způsobem, aby pracovní poměr skončil ještě ve zkušební době. Právní úpravy některých evropských zemí stanoví i pro tento případ zákonnou (zkrácenou) výpovědní dobu.

Otázka zkušební doby je upravena v § 35 ZP a lze ji sjednat nejdéle na tři měsíce, ujednanou délku není možné dodatečně prodlužovat.

Musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.

Překážky v práci, které mohly mít vliv na její konec, se již neuplatňují, nezapočítávají se.

To ve výsledku znamená, že se zkušební doba o celou dobu jejich trvání automaticky prodlužuje, a tím se samozřejmě časově rozšiřuje i možnost zrušit pracovní poměr, v této takto prodloužené době.

Právní úprava institutu zrušení pracovního poměru ve zkušební době je upravena v § 66 ZP.

Právní úprava je v podstatě shodná s předchozím zákoníkem práce, jediná změna, a myslím si, že velmi podstatná spočívá v tom, že doposud mohl zaměstnavatel (stejně jako zaměstnanec) zrušit pracovní poměr kdykoli. Zákon č. 187/2006 Sb., odložil účinnost ustanovení o tom, že zaměstnavatel nesmí v době prvních čtrnácti kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance mu dát výpověď k datu 1.1.2009.

Tento zákaz se vztahuje nejen na první, ale každou další pracovní neschopnost ve zkušební době.

²³ Viz R 21/1968.

Den zrušení pracovního poměru ve zkušební době nemusí být nutně v písemnosti o zrušení pracovního poměru uveden. V takovém případě pak dochází ke skončení pracovního poměru dnem doručení – oznámení této skutečnosti druhému účastníku.

Pokud ovšem zaměstnanec či zaměstnavatel den, k němuž pracovní poměr zrušuje (v praxi je tento způsob využíván nejčastěji) v písemnosti adresované druhému účastníku uvede, nesmí tak učinit zpětně nebo za tento den určit den, kdy zkušební doba již netrvá.

Obsahuje – li přesto projev zaměstnance či zaměstnavatele zpětně zrušení pracovního poměru ve zkušební době, skončí pracovní poměr dnem doručení (oznámení) tohoto projevu druhému účastníku, samozřejmě za předpokladu, že zkušební doba ještě trvá.

V případě, že je označen den následující po uplynutí zkušební doby, skončí pracovní poměr posledním dnem zkušební doby.

4.5 Hromadné propouštění

Doposud byl postup při hromadném propouštění upraven zákoníkem práce v § 52, vzhledem k tomu, že tato úprava byla do zákoníku práce se zařazena až novelou č. 155/2000 Sb., v souladu se směrnicí ES č. 75/129/ECC, ve znění směrnice ES č. 92/56/ECC, dalo by se říci, že se jedná o poměrně mladou úpravu. Přinesla podrobnější pravidla pro komunikaci a vzájemnou informovanost mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, a současně mezi ním a úřady práce. Vedle zvýšené ochrany propouštěných zaměstnanců je účelem této právní úpravy především příprava podmínek pro nalezení odpovídajícího řešení nepříznivých sociálních důsledků, které jsou s vyšším propouštěním v jednom podniku (v jednom regionu) zpravidla spojeny.²⁴

Stát takto realizuje některé své společensko-hospodářské úkoly (politika zaměstnanosti).

²⁴ M. Kubínková a kolektiv: Zákoník práce po novele, Soudy, Praha 2000, str.99.

Ode dne 1.1.2007 je otázka hromadného propouštění upravena v § 62 a násl. ZP.

Úprava zůstala v podstatě shodná, ale došlo ke změně označení, už se nehovoří o odborovém orgánu, ale o odborové organizaci a také došlo k upřesnění povinností o nichž musí zaměstnavatel odborovou organizaci informovat (§ 62 odst.2ZP)

Jako hromadné propouštění je označeno skončení pracovních poměrů níže uvedeného počtu zaměstnanců v období třiceti kalendářních dnů, a to na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů § 52 písm. a) až c)). Vzhledem k účelu právní úpravy, jak je vysvětlen výše, se do počtu propuštěných zaměstnanců započítávají i ti, kteří ve stanovené době rozvázali pracovní poměr dohodou uzavřenou z organizačních důvodů.

Jedná se o následující počet zaměstnanců:

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

Pro případy hromadného propouštění je stanoven zvláštní procedurální postup.

Zaměstnavatel musí včas (což bude záležet na konkrétní situaci), nejpozději však třicet dnů před dáním výpovědi, zahájit spolupráci s příslušným odborovým orgánem, respektive nově s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců: musí je o svém záměru písemně informovat; konzultovat s nimi, jak hromadnému propouštění zamezit a jak zmírnit jeho nepříznivé důsledky pro zaměstnance. Zdůrazňuji, že zde jde o právo zaměstnanců (jejich zástupců) na informace, nikoli o oprávnění do rozhodnutí zaměstnavatele jakkoli zasahovat. Důvodová zpráva k návrhu novely č. 155/2000 Sb., uváděla, že cílem jednání mezi zaměstnancem a zástupci zaměstnavatelů je dosáhnout shody v řešení vzniklé situace.

Zaměstnavatel je dále povinen písemně informovat o hromadném propouštění příslušný úřad práce; a navíc má povinnost doručit tomuto úřadu práce závěrečnou zprávu o svém rozhodnutí hromadně propouštět a o výsledcích jednání s odborovým orgánem či radou zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že zvýšená míra propouštění v krátkém časovém úseku může ovlivnit situaci na trhu práce, je tato informační povinnost pochopitelná.

Výpovědní doba hromadně propuštěného zaměstnance má odlišný režim, o němž je pojednáno výše v této práci, v souvislosti s výpovědní dobou. Její skončení je vázáno právě na dodržení povinnosti doručit úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí hromadně propouštět a o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců; účelem je zajistit, aby zaměstnavatel tuto povinnost skutečně splnil včas.

Jedno vyhotovení uvedených dvou písemných informací musí zaměstnavatel dodat i zástupcům zaměstnanců. V případě, že u zaměstnavatele takový orgán nebo rada chybí, je nutno všechny výše zmíněné povinnosti uplatnit přímo vůči zaměstnancům, kterých se propouštění týká.

Nová právní úprava sjednotila a zprůhlednila proceduru při jednání zaměstnavatele v souvislosti s hromadným propouštěním. Povinnosti zaměstnavatelů jsou přitom podle mého názoru upřesněny natolik citlivým způsobem, že přes všechny podmínky není omezena zaměstnavatelova svoboda rozhodovat o organizačních změnách v souladu s vlastními potřebami.

Řešení situace nutnosti hromadného propouštění bylo možné v předloňském roce sledovat u řidičů ČSAD Česká Lípa. V denním tisku ze dne 29.11.2006 byla uveřejněna zpráva, ze které vyplývalo, že ČSAD Česká Lípa, zvažovala propouštění zhruba 350 zaměstnanců, převážně řidičů, kteří do této společnosti přešli v srpnu téhož roku ze sesterské firmy Dopravního podniku Ústeckého kraje (DPÚK). Společnost ČSAD Česká Lípa slíbila: „*Nejprve se (v souladu se zákoníkem práce) pokusíme najít místa pro řidiče v dopravních podnicích Ústeckého kraje, a pokud se toto nepovede, bude*

nutné hromadné propouštění“ uvedl ředitel ČSAD Česká Lípa David Mahdal. Firma podle něj samozřejmě již informovala úřad práce a jednala s odboráři o podmínkách případného propouštění, uvedl Mahdal.²⁵

4.6 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

V předchozích částech této práce jsem popsala, jaké zákonem stanovené náležitosti musí mít jednotlivé právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru, aby byly splněny hmotněprávní podmínky jejich platnosti. Nerespektování některé z těchto vymezených podmínek je přitom vadou, která znamená neplatnost celého projevu vůle. Dotčený právní úkon pak nezaloží (nemůže založit) náležité právní účinky, a ke skončení pracovního poměru tak nedojde - ovšem pouze a jedině za předpokladu, že se druhý účastník pracovního poměru této vady dovolá. Zákoník práce upravuje nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru v § 69-72 ZP. Nároky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou různé a to s ohledem na to, zdali pracovní poměr neplatně rozvázal zaměstnavatel či zaměstnanec a zda účastník, vůči němuž tento neplatný právní úkol směřoval, trvá či nikoliv na pokračování pracovního poměru.

Neplatnost takového vadného projevu není stanovena absolutně.

Důvodem je zejména ta skutečnost, že účastníci pracovního poměru mnohdy ani nemají zájem na tom, aby byla neplatnost prohlášena. Mohou totiž v mezidobí a zejména v dobré víře, že pracovní poměr platně skončil, jeden či druhý (nebo oba dva) již navázat nový - jiný - další pracovní poměr a informace o tom, že ten původní stále existuje, by jeho situaci mohla nežádoucím způsobem zkomplikovat. A i kdyby poškozený subjekt na pokračování pracovního poměru trval, druhá strana, která dotčený projev vůle učinila, pravděpodobně svůj postoj nezmění a bude se o skončení poměru stejně znovu pokoušet.

²⁵ http://www.i-noviny.cz/?id=15929&action=forum&f_all=Y, ze dne 2.12.2006 - noviny-regionální zpravodajský deník.

Dovolávání se neplatnosti se nejčastěji týká jednostranných právních úkonů, i když žaloba ohledně dohody o rozvázání pracovního poměru není teoreticky vyloučena.

Právní úprava vychází z předpokladu, že byl -li právním úkonem porušen zákon, a soud toto porušení potvrdil, není zde žádný důvod, aby náhrada mzdy či platu, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci zaplatit, byla ze zákona snižována. Stejně tak je zaměstnavateli umožněno požadovat po zaměstnanci náhradu škody, které mu vznikla tím, rozvázal - li s ním zaměstnanec pracovní poměr neplatně.

Lhůta stanovená pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu dle § 72 ZP má preklusivní charakter, tedy pokud během stanovené dvouměsíční lhůty nebylo právo uplatněno, zaniká (§ 330 ZP). Ostatní nároky, které vyplývají z neplatného rozvázání pracovního poměru, mohou být uplatněny v obecně stanovených promlčecích lhůtách (§ 331 ZP).

Nárok na náhradu mzdy/platu podle § 69 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci při splnění všech zákonem stanovených předpokladů až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo do doby kdy bude pracovní poměr skončen platně.

Pokud nebyla žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru podána včas, skončil pracovní poměr podle provedeného úkonu směřujícího k jeho rozvázání, i když se jednalo o právní úkon neplatný. Platnost rozvázání pracovního poměru při promeškání lhůty pro přezkum již posléze nemůže být soudem přezkoumávána.

Typické důvody, pro něž jsou právní úkony postiženy neplatností, bývají:

- Pro výpověď:

Ze strany zaměstnance: nedodržení písemné formy, chybné doručení.

Ze strany zaměstnavatele: nedostatek písemné formy, nedostatek doručení, uvedení výpovědního důvodu, který není zakotven v zákoně,

neuvedení nebo spíše nedostatečné upřesnění výpovědního důvodu, faktická neexistence zákonného výpovědního důvodu, nedodržení lhůty stanovené pro použití některých výpovědních důvodů, doručení výpovědi v ochranné době, případně nedostatek součinnosti s úřadem práce či odborovým orgánem.

- Pro okamžité zrušení pracovního poměru:

Ze strany zaměstnavatele i zaměstnance: jedná se o velmi obdobné případy jako pro případ výpovědi.

- Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době:

Ze strany zaměstnavatele i zaměstnance: zejména neplatné sjednání zkušební doby, učinění právního úkonu až po jejím uplynutí.

Ze strany zaměstnance i zaměstnavatele: přijetí návrhu až po lhůtě stanovené návrhovatelem, nesjednání doby skončení pracovního poměru.

Oprávněný subjekt, který se neplatnosti právního úkonu dovolá, má také ze zákona upravenou možnost si zvolit, zda na dalším pokračování pracovního poměru trvá, či nikoli. Neboť není vždy v souladu s jeho zájmy „chtít obnovit“ původní (třeba opravdu fakticky zaniklý) vztah; v praxi je proto často upřednostněno odškodnění.

Skutečnost, že právní úprava na tuto okolnost reaguje a tento výběr umožňuje, svědčí podle mého názoru o její poměrně velké citlivosti.

4.6.1 Neplatné jednostranné právní úkony

Zákoník práce věnuje neplatnému rozvázání jednostranným právním úkonem pozornost v § 69 a násl.. Pokud jde o právní úkon zaměstnavatele, lze dále (jak je uvedeno výše) rozlišit dvě možné situace:

- zaměstnavatel na další existenci pracovního poměru trvá, anebo
- další zaměstnávání nestojí

První případ (§ 69ZP) má za následek, že pracovní poměr trvá i nadále, jakoby k žádnému právnímu úkonu nedošlo. Zaměstnavatel je povinen

poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy za dobu, po kterou neumožnil zaměstnanci výkon práce, a ten byl ochoten pracovat až do doby, kdy zaměstnanci bude zaměstnavatelem nabídnuta možnost pokračování v práci, anebo do doby kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Není přitom rozhodné, zda se zaměstnanec „zatím“ uplatnil v dalším zaměstnání, a získával tak finanční prostředky odjinud. K této skutečnosti by soud mohl přihlídnout jen v případě, že celková doba, za kterou náhrada mzdy měla být poskytnuta, přesáhla šest měsíců. Mohl by pak na žádost zaměstnavatele zvážit, zda částku odpovídající náhradě mzdy přiměřeně sníží, popřípadě zda ji vůbec přizná.

Jiná situace ovšem samozřejmě nastane, jestliže zaměstnanec prohlásí, že na dalším zaměstnávání netrvá. Následky upravuje § 69 odst. 2 zákoníku práce: přestože právní úkon zaměstnavatele není účinný, platí, že pracovní poměr skončil dohodou, pokud se strany písemně nedohodnou jinak. Právní fikce tak umožňuje respektování vůle zaměstnance. Datum skončení pracovního poměru dohodou, šlo-li o neplatnou výpověď, je stanoven na poslední den výpovědní doby. V případě neplatného okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době končí pracovní poměr dnem, kdy měl tímto zrušením skončit. Zde také zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající výpovědní době.

Rovněž v případě, kdy jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru neplatně učiní zaměstnanec, záleží na tom, zda zaměstnavatel na dalším zaměstnávání dotyčného zaměstnance trvá, či nikoliv.

Pokud zaměstnavatel svoji vůli projeví kladně, tedy trvá na dalším trvání pracovního poměru, pracovní poměr nadále existuje. Zaměstnavateli poté vzniká nárok na náhradu škody, jestliže zaměstnanec odmítne respektovat daný stav a k výkonu práce nenastoupí. Týká se škody vzniklé ode dne, kdy zaměstnavatel oznámil, že na dalším konání práce trvá. Za dobu před uplatněním neplatnosti daného právního úkonu u soudu však náhrada přísluší nejdéle za jeden měsíc. Jestliže zaměstnavatel prohlásí, že na dalším

zaměstnávání netrvá, pak bez ohledu na neplatnost právního úkonu platí právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou. Obdobně jako v případě, kdy neplatný právní úkon učinil zaměstnavatel, také zde jde o dispozitivní ustanovení; stejné podmínky platí i pro určení dne skončení pracovního poměru (= viz výše). Nárok na náhradu mzdy však zaměstnanci pochopitelně nevzniká. Podle § 70 odst. 3) zákoníku práce nemůže v těchto případech zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat nárok na náhradu škody.

4.6.2 Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru

Pro případy neplatnosti právních úkonů došlo pouze k přečíslování paragrafů a nikoliv k zásahu do jejich obsahu.

Problematika je stručně upravena v §71 zákoníku práce. Jestliže byl důvod neplatnosti na straně zaměstnavatele, řeší se situace stejně, jakoby šlo o neplatnost jednostranného právního úkonu dle § 69 zákoníku práce. Šlo-li naopak o neplatnost zapříčiněnou zaměstnancem, aplikuje se §70 zákoníku.

Ale ani v tomto případě nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat nárok na náhradu škody, která mu v souvislosti s neplatnou dohodou vznikla.

Právní úpravu nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru uzavírá § 72 zákoníku práce stanovením lhůty: *„Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.“* Jedná se o prekluzivní lhůtu, po jejím marném uplynutí tedy není možné se neplatnosti dovolat, i kdyby vada zakládající neplatnost bezpochyby existovala.

Je vhodné, aby se neplatnosti skončení pracovního poměru a nároků z toho plynoucích postížený účastník nejprve pokusil dovolat u druhého subjektu; teprve byl-li neúspěšný, necht' prostřednictvím žaloby navrhne, aby

ji deklaroval soud. Spory o neplatnost skončení pracovního poměru tvoří značnou část soudní agendy v oblasti pracovního práva.²⁶

K rozhodování jsou příslušné okresní soudy podle sídla (bydliště) žalovaného. Bohužel, současná situace v české justici, kdy průměrná délka soudního řízení se počítá na roky, v podstatě brání tomu, aby se oprávněný subjekt vůbec domáhal svého práva. Na tuto skutečnost někdy subjekty pracovního poměru spoléhají – zejména zaměstnavatelé dávají neplatné výpovědi s předpokladem, že zaměstnanec žalobu vůbec nepodá.

²⁶ J.Jakubka: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, GRADA Publishing, Praha 2000, str. 81.

5 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranný právní úkon, učiněný některým účastníkem pracovního poměru vůči druhému, kterým tento účastník kvalifikovaným projevem vůle vyjadřuje svůj úmysl skončit pracovní poměr, bez ohledu na stanovisko či nesouhlas druhého účastníka a jehož právním následkem je skončení pracovního poměru. Účinek výpovědi (= konec pracovního poměru) nenastane ihned po jeho učinění, ale až po uplynutí určitého času, nazývaného výpovědní doba. Subjekt, který výpověď podává, tím jednostranně zasahuje do existujícího pracovního poměru. Jedná se o jeho rozhodnutí, které v žádném případě není vázáno na souhlas druhé strany (naopak v praxi bývá výpověď použita, nedojde-li k dohodě), přičemž důsledky jsou pro druhého účastníka vztahu často velmi závažné. Názor druhé strany je právně irelevantní.

Proto je nezbytná podrobná a přesná právní úprava. Zákoník práce vymezuje přísná pravidla, která je třeba dodržet, aby výpověď byla platná, a zároveň stanoví, jaké nároky popřípadě výpovědí vznikají druhé straně. Výpověď musí být vždy písemná a doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná.

Požadavek písemného projevu vůle je zde zcela logicky požadován právě z důvodu, že se jedná o jednostranný právní úkol, který pro svoje provedení nevyžaduje souhlas či jakékoliv jiné vyjádření druhého účastníka pracovněprávního vztahu. A jelikož se jedná o pracovněprávní úkon, musí být i výpověď učiněna svobodně, vážně, určitě a srozumitelně.

Mimo to, ač zákoník práce tuto povinnost výlovně neupravuje, je samozřejmě nutné, aby byla výpověď vlastnoručně podepsána tím, kdo ji dává, je zcela zřejmé, že pokud by podpis chyběl, bylo by možné usuzovat, že takto učiněný projev vůle není v souladu se zákonem.

5.1 Subjekty výpovědi

K podání výpovědi je oprávněný kterýkoliv z účastníků pracovněprávního vztahu, tedy každý zaměstnavatel i každý zaměstnanec, podmínkou je, že musí mít způsobilost k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích (pracovněprávní subjektivitu) a způsobilost k pracovněprávním úkonům. Případné omezení či zbavení způsobilosti soudním rozhodnutím se může vztahovat jen na právní úkony, nikoli na práva a povinnosti. Současný zákoník práce neplatnost právního úkonu sám výslovně neupravuje, ale na základě principu delegace odkazuje v § 18 ZP v HLAVĚ V na ustanovení občanského zákoníku.

Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele – fyzické osoby vzniká podle § 11 zákoníku práce narozením, (podle předchozí úpravy mohlo být zaměstnavatelem například dítě na základě dědictví dle § 251a zákoníku práce, současná právní úprava žádné podobné ustanovení neobsahuje). Ač to v zákoně výslovně nenajdeme, zaniká nepochybně smrtí. Zaměstnavatel je způsobilý k pracovněprávním úkonům dosažením osmnácti let věku. Případné omezení či zbavení způsobilosti zákoník práce neupravuje. Zaměstnavatel – právnická osoba má pracovněprávní subjektivitu a způsobilost k právním úkonům ode dne svého vzniku do dne zániku. Právní úkony pak činí jeho statutární orgán. Pokud je zaměstnavatelem stát, jedná za něj vedoucí příslušné organizační složky státu. Uvedené subjekty pochopitelně mohou konáním právních úkonů pověřit další osoby. Podrobnosti a úprava odpovědnosti za následky jsou obsaženy v § 9, 10 a 11 ZP.

Pracovněprávní způsobilost fyzické osoby být zaměstnancem řeší zákoník odděleně od způsobilosti zaměstnavatele a to v ustanovení §6 ZP. Tedy způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne věku patnácti let, není-li ZP stanoveno jinak. Jako den

nástupu do práce, nesmí zaměstnavatel sjednat den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Povinná školní docházka je ukončena ukončením školního vyučování, tedy v červnu a nikoliv až po prázdninách.

Práce fyzických osob mladších 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. (§ 2 odst. 6 ZP). To neznamená, že by tyto fyzické osoby (děti) nesměly fakticky pracovat, mohou, ale mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

5.2 Forma výpovědi

Je-li zákonem stanovena forma právního úkonu, znamená to, že úkon musí být projeven způsobem v něm zakotveným. Na všechny případy výpovědi je pod sankcí neplatnosti kladen požadavek písemné formy; důvodem je skutečnost, že tento právní úkon má značný význam pro oba dva účastníky pracovního vztahu. Písemná výpověď tak může dát jasnou představu o její skutečné podobě i po čase, může sloužit jako důkazní materiál v případných sporech, jako záruka právní jistoty.

Nedostatek písemné formy je jednou z nejčastějších chyb v praxi.

Jiným pochybením je zcela nesprávné označení, například „*okamžitá výpověď*“ nebo „*výpověď dohodou*“. A proto, pokud takovýto právní úkon obsahuje jinak všechny zákonem stanovené náležitosti, nebude neplatný, protože zákon subjektům pracovního poměru neukládá, aby výslovně vyznačili, že jde o výpověď (či o dohodu, okamžité zrušení). Z obsahu právního úkonu však musí být zřetelné, že jde o projev vůle k rozvázání pracovního poměru právě určitým způsobem.

5.3 Doručení

Další podmínkou platnosti výpovědi je doručení druhému účastníku pracovního poměru. Doručením se výpověď stává účinnou,²⁷ od tohoto okamžiku se zároveň odvíjí určení výpovědní doby.

Doručování v pracovněprávních vztazích upravené v § 334 až 337 ZP je jednodušší a „průhlednější“. Přispívá k tomu i fakt, že na rozdíl od úpravy podle trestního nebo občanského zákoníku se nemusí odvolávat na poštovní řád. Významná je skutečnost, že právní úprava doručování se týká i písemností zaměstnance, které doručuje zaměstnavateli. To dřívější zákoník práce postrádal a praxe to pocítovala jako nedostatek. Významná je i novinka umožňující elektronické doručování písemností.

Některé písemnosti musí být doručeny do vlastních rukou²⁸, nesmí je tedy převzít např. manželka. Jde o písemnosti, které významně zasahují do sociální sféry zaměstnance a týkají se vzniku a zániku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Současná právní úprava tento okruh písemností rozšířila o další. Jedná se např. o *důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový nebo platový výměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení dohod o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce*. Ostatní písemnosti nemusí zaměstnavatel doručovat do vlastních rukou. Patří mezi ně písemnosti týkající se vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy.

Na prvním místě je osobní doručení. Písemnosti se zaměstnanci doručují do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Stává se často, že zaměstnanec písemnost, např. výpověď z pracovního poměru, odmítne na pracovišti převzít. Potom

²⁷ Viz Sborník III., str. 37.

²⁸ Srovnej s rozhodnutím NS ČR sp.zn. 6 Cz 35/1981.

zaměstnavateli stačí, když odmítnutí prokáže (např. svědecky) a písemnost se považuje za doručenu. Postup zaměstnance je k jeho tíži, neboť v důsledku toho nebude mít informace o důvodech výpovědi a její případnou neplatnost bude z tohoto důvodu v případném soudním řízení uplatňovat obtížněji.

Zákoník práce sice dává přednost osobnímu doručení, ale někdy to není možné. Potom může být doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (nejčastěji poštou). S tím jsou ovšem spojena určitá rizika, která musí zaměstnavatel brát v úvahu. Jinak by důsledky špatného doručení nesl sám. Jde-li o písemnost zasílanou poštou, a která se citelně dotýká zaměstnance, je pochopitelné, že se doručení často vyhýbá nebo převzetí odmítne. Právo ovšem není na jeho straně. Jestliže zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil, považuje se zásilka za doručenu dnem, kdy se vrátila zaměstnavateli poštou jako nedoručitelná.

V případě, že zaměstnanec odmítne převzít výpověď v místě pracoviště, může zaměstnavatel, podle §§ 334 - 336 zákoníku práce (s odkazem na zákon o poštovních službách č. 26/2000 Sb.) zaslat na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, případně může být doručována tomu, koho zaměstnanec plnou mocí určil k přijetí písemnosti. Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastižen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně pošty nebo u obecního úřadu. Zaměstnance o tom písemně uvědomí a vyzve ho, aby si písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl. Současně ho poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. Písemnost se uloží u jednoho z uvedených míst po dobu 10 pracovních dnů a počátek této doby musí být na písemnosti vyznačen. Jestliže si zaměstnanec písemnost v této lhůtě nevyzvedne, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Nedoručená písemnost se pak zaměstnavateli vrátí. Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít nebo neposkytne-li součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení

písemnosti došlo. V případě, že zaměstnanec si písemnost vůbec nevyzdvihl na poště, považuje se zásilka za doručenou desátý pracovní den doby, kdy byla uložena např. na poště. Není to tedy den, kdy písemnost byla zaměstnavateli vrácena např. poštou jako nedoručitelná.

Na základě doručování formou elektronických služeb se může doručovat, pokud s takovýmto způsobem doručování zaměstnanec vyslovil písemný souhlas a zaměstnavateli poskytl elektronickou adresu pro doručování. Takto odeslaná písemnost je přijatá okamžikem, kdy zaměstnanec přijetí zprávy potvrdí zaměstnavateli svým elektronickým podpisem.²⁹ Písemnost není přijata, pokud se zaměstnavateli – odesílateli vrátila jako nedoručitelná nebo pokud její přijetí zaměstnanec do 3 dnů o odeslání nepotvrdí zaměstnavateli svým elektronickým podpisem za podmínek upravených speciálním zákonem.³⁰

Ani nová právní úprava neřeší otázku toho, co s tím, když se zaměstnanec v místě doručení nezdržuje? Domnívám se proto, že bude doručovatel postupovat standardně podle vlastních interních předpisů – tedy zákona č. 29/2000 Sb., o poštovních službách, v platném znění: *zásilku dopraví jako nedoručitelnou zpět, aniž by ji po určitou dobu ukládal*. U každého z uvedených případů může nastat okolnost, kdy zaměstnavatel učiní ze své strany všechny právní kroky vedoucí k doručení výpovědi, avšak zaměstnanec ji odmítne převzít nebo doručení zmaří. Výpověď se pak pokládá za doručenou odepřením přijetí, respektive okamžikem, kdy doručovatel patřičně označenou zásilku vrátí zaměstnavateli zpět.³¹

Doposud nebyla úprava předání výpovědi zaměstnancem zaměstnavateli výslovně upravena. Její předání bylo řešeno tak, že zaměstnanec výpověď předává (tedy platně doručuje) nejčastěji svému nadřízenému, běžné je i odevzdání do podatelny na pracovišti. Na podmínky doručení prostřednictvím doručovatele se opět vztahují ustanovení zákona o

²⁹ zákon č. 227/2000 Sb. o elektronickém podpisu

³⁰ viz předchozí poznámka.

³¹ S odepřením přijetí souvisí např. R 43/1984.

poštovních službách. Rozhodující pro okamžik doručení je i zde datum přijetí písemnosti zaměstnavatelem.

Nově upravuje zákoník práce doručování zaměstnanců v § 337. Tento paragraf upravuje otázku povinnosti potvrzení převzetí písemnosti ze strany zaměstnavatele, pokud o to zaměstnanec požádá a pak i otázku doručení elektronickou formou. Platí pro ni stejná pravidla a podmínky jako pro doručení ze strany zaměstnavatele.

Podání výpovědi je pro zaměstnance krokem závažným, a zároveň téměř vždy nepříjemným (výpověď jako vyústění nespokojenosti v zaměstnání; nejistota, jak se nadřizený k nečekané komplikaci postaví; obavy z budoucnosti...), nicméně nová právní úprava výslovně neřeší otázku, co dělat pokud zaměstnavatel písemnost nepřevzme, neupravuje otázku fikce, jako tomu je v případě nepřevzetí ze strany zaměstnance.

Podle mého názoru lze zcela logicky předpokládat, že takováto úprava není potřebná, neboť chce-li zaměstnanec podat výpověď učiní to některým ze způsobů zákoníkem upraveným a otázku nepřevzetí řešit nebude, neboť to není zapotřebí.

5.4 Výpovědní doba

Doručení výpovědi druhé straně neznamená okamžitou účinnost tohoto úkonu, pracovní poměr ještě nekončí; neboť zánik se „odsunuje“ až ke dni, kdy uplyne tzv. výpovědní doba.

Jedná se o časový úsek, který musí uplynout mezi právním úkonem výpovědi a zánikem pracovního poměru.

Její existence a běh jsou určeny kogentním ustanovením zákona, ve výpovědi tedy o nich nemusí být zmínka. Ohledně délky výpovědní doby došlo od 1.1.2007 ke změně, tedy ustanovení o délce výpovědní doby je relativně kogentním ustanovením, což znamená, že délka výpovědní doby může být dohodou účastníků prodloužena. Pokud by účastník pracovního poměru

jednostranně vymezil ve výpovědi nesprávnou délku, případně výpovědní dobu zcela odmítl, nebude takový projev směrodatný.

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele (= nezáleží na tom, kdo právní úkon učinil). Začíná běžet vždy první den následujícího měsíce po doručení výpovědi. Současná právní úprava zakotvuje smluvní volnost a v § 51 odst. 1 poslední věta ZP je upraveno: „... činí *nejméně 2 měsíce*...“, to znamená, že výpovědní doba může být i delší než, dva měsíce.

Do 31.12.2006 platilo, že pokud byla výpověď podána zaměstnavatelem pro některý z důvodů podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce; z organizačních důvodů měla výpovědní doba délku tři měsíce. Současná právní úprava důvody zakotvené do 31.12.2006 v ustanovení § 46 odst.1 písm. a) až c) upravuje v § 52, ale delší výpovědní dobu již neupravuje.

Změna v délce výpovědní doby nastala zejména u výpovědi dané z důvodu organizačních změn, kdy se jedná nejméně o dvanáctinásobek (52ZP)) kromě zkrácení výpovědní doby ze tří na dva měsíce je upraveno odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku, kdy doposud to byl dvojnásobek. A výpovědní doba musí uplynout den předtím, než bude organizační změna zrealizována. Jinak by byla výpověď neplatná.

Domnívám se, že dřívější úprava výpovědní doby, tedy, prodloužení až na tři měsíce byla určena k tomu, aby se co nejvíce zmínily nepříznivé následky výpovědi pro zaměstnance, když příčina skončení poměru zcela jistě nespočívala v jeho osobě. V § 52 odst. 1 písm. a) až c) ZP jsou totiž upraveny výpovědní důvody, které mají svůj původ na straně zaměstnavatele.

Osobně se domnívám, že délka řádné dvouměsíční doby, s onou možností jejího prodloužení, je sama o sobě dostačující a více se o případných změnách u výpovědní doby rozepíší později – konkrétně u návrhů de lege ferenda.

Zákoník práce upravuje v ustanovení § 51 odst. 2 výjimky pro obecně stanovenou délku výpovědní doby, tedy podle odst. 2 daného ustanovení je možné výpovědní lhůtu fakticky prodloužit, respektive odložit její konec.

Zákoník práce taxativně vymezené důvody, pro které je výpovědní doba ze zákona upravena jinak, vymezuje takto:

- ustanovení § 53 odst. 2 ZP, tedy byla - li 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 skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na podložní pracovního poměru netrvá.

- ustanovení § 54 písm. b) ZP z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.

- ustanovení § 64 upravuje otázku hromadného propouštění.

5.5 Počítání lhůt u výpovědní doby

Do dne 31.12.2006 byla lhůta pro stanovení dne počátku a konce běhu výpovědní doby upravena § 266 odst. 5 zákoníku práce a nebylo rozhodné, zda připadne na sobotu, neděli nebo svátek.

Ode dne 1.1.2007 je podle § 333 ZP otázka počítání času a jednotlivých lhůt je výslovně ponechána na úpravu občanského zákoníku.

Účelem právního institutu výpovědní doby je omezit nepřiměřeně nevýhodné postavení druhého účastníka pracovního poměru, kterého může výpověď „zaskočit“. Během výpovědní doby je zaměstnavateli umožněno obstarat náhradu za odcházejícího zaměstnance, ten může nastupujícímu kolegovi pomoci seznámit se s pracovní pozicí, zároveň má sám čas k hledání nového zaměstnání... Bezprostřední účinky skončení pracovního poměru tak mohou být na obou stranách vlídnější. V této souvislosti stojí za povšimnutí, že některé evropské země mají délku výpovědní doby odstupňovanou v závislosti na služebním stáří zaměstnance, jiné zase rozlišují delší výpovědní dobu pro tzv. „bílé límečky“ a kratší pro tzv. „modré límečky“.³²

5.6 Odvolání výpovědi

Výpověď je právní úkon závazný okamžikem nabytí platnosti, tedy doručením druhému účastníku pracovního poměru. Pro případ zpět vzetí lze rozlišit následující varianty; kritériem je okamžik, ve kterém daný subjekt projev vůle směřující k odvolání učiní:

Odvolání bez souhlasu druhé strany je možné pouze před doručením, to znamená před nabytím platnosti samotné výpovědi.

Odvolání se souhlasem druhé strany je pak možné kdykoli, nejpozději však do konce výpovědní doby.

Pro právní úkon odvolání výpovědi, a stejně tak pro souhlas s ním, stanoví zákon v § 50 odst.5 ZP je v něm vymezena povinná písemná forma. Dalo by se proto usuzovat, s ohledem na § 21 nového zákoníku práce, že v případě nepísemné formy by byl tento právní úkon neplatný.

³² E. Novotná: Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 7-8/2003, Orac, str. 6.

5.7 účast odborové organizace při výpovědi

Právní úprava upravuje v § 61 povinnost zaměstnavatele při výpovědi nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru jednat s odborovou organizací. U této úpravy došlo ke změně označení, ZP již nehovoří o odborovém orgánu, ale o odborové organizaci.

Podle mého názoru se v tomto ustanovení jedná o pozůstatek minulého režimu, který v rámci ochrany zaměstnanců dbal na formální schvalování různých právních úkon odborovými organizacemi. V předchozí úpravě se jednalo o ustanovení § 59 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavateli uložená povinnost předem projednat výpověď (a stejně i okamžité zrušení pracovního poměru) s příslušným odborovým orgánem; samozřejmě za předpokladu, že u něj takový orgán působí.

Formulace byla před řadou let do zákoníku práce začleněna na základě úmluvy MOP č. 135 z roku 1971.³³

Nedomnívám se, že se jedná o nevhodné ustanovení, o špatný přežitek a to proto, že výpověď je výrazným zásahem do pracovního i osobního života zaměstnance, a odborové organizace si kladou za úkol na tak významnou událost dozírat.

Oproti dřívější právní úpravě je tato ingerence dnes již omezena, neboť byla zrušena podmínka předchozího souhlasu - stanovisko odborového orgánu není v současné době pro zaměstnavatele závazné, tedy pouhý nesouhlas odborové organizace nezakládá neplatnost právního úkonu.

Bezpochyby však pro něj může být zdrojem informací, které mohou jeho postoj ovlivnit. Povinnost vyžádat si souhlas s výpovědí však ze zákoníku práce zcela nevymizela; stále je uložena zaměstnavateli pro případ, že se výpověď týká člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem. Výpověď daná bez souhlasu odborové

³³ J. Jakubka, L. Jouza: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2004/8, str. 90.

organizace je v tomto případě neplatná. Je-li souhlas dán, k výpovědi musí dojít ve lhůtě do dvou měsíců od jeho udělení.

Zvýšenou ochranu chápu jako jistou snahu zabránit případným možným nespravedlivým rozhodnutím o výpovědi zaměstnance, který jako zastávce zájmů ostatních zaměstnanců může být za určitých okolností zaměstnavateli nepohodlný.

Zákoník práce nově upravuje při výpovědi či okamžitém zrušení pracovního poměru člena oborové organizace, změnu tak, že v tomto případě se již nejedná o zaměstnance, který spolurozhoduje. Zbylá úprava zůstala stejná (§ 61 odst.2 ZP).

5.8 Souhlas příslušného orgánu s výpovědí

Právní úprava tuto otázku již výslovně neřeší.

Podle dřívější úpravy, bylo nutné, že zaměstnavatel, aby mohl dát zaměstnanci patřícímu do některé z dále uvedených skupin platně výpověď (tzn. ne například rozvázat pracovní poměr dohodou³⁴), musel si vyžádat předchozí souhlas příslušného orgánu. Tak k výpovědi osoby se zdravotním postižením³⁵ je podle ustanovení § 48 odst. 5 ZP zapotřebí pouze písemné oznámení příslušnému Úřadu práce a nikoliv souhlas příslušného Úřadu práce, tak jako tomu bylo dříve. K výpovědi poslanci dlouhodobě uvolněnému pro výkon poslanecké funkce je třeba vyžádat souhlas předsedy komory Parlamentu (a to ještě i jeden rok po skončení mandátu).

Podrobnosti upravoval § 50 zákoníku práce. Podrobnosti ohledně výpovědi poslance odkazují na § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, v platném znění.

³⁴ Viz R 5/1974.

³⁵ Dle § 21 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

5.9 Výpověď ze strany zaměstnavatele

V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zákon vychází z principů Konvence Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, i když jí Česká republika není vázána, neboť ji neratifikovala. Zákon upravuje výpověď ze strany zaměstnavatele poměrně složitě a stanoví řadu podmínek, které zaměstnavatel musí dodržet, aby pracovní poměr výpovědí platně rozvázal.

Důvody, které jsou pro zaměstnavatele v zákoně stanoveny, jsou stanoveny kogentně, tedy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z žádného jiného důvodu – není tedy umožněno výpovědní důvody jakkoliv rozšířit například dohodou mezi stranami pracovního poměru, nebo úpravou v kolektivní smlouvě.

5.9.1 Výpovědní důvody

Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů taxativně vymezených v ustanovení § 52 ZP. Jde o jednu z hlavních hmotněprávních podmínek platnosti výpovědi dané zaměstnavatelem, bez existence jednoho (nebo i více³⁶) výpovědních důvodů, taxativně vymezených v § 52 ZP, není výpověď ze strany zaměstnavatele možná. Tento důvod musí být zároveň ve výpovědi vysloven. Pokud by ho zaměstnavatel neuvedl, celá výpověď by byla neplatná nehledě na to, že ve skutečnosti důvod k výpovědi prokazatelně existoval.

Proč má zaměstnavatel takto zpřísněnou možnost dát výpověď? Obtížnější postavení pramení z jeho fakticky silnější pozice oproti zaměstnanci, jak byla již několikrát vysvětlena výše. Právní úprava umožňuje zaměstnanci zjistit, zda výpovědní důvod vůbec odpovídá skutečnosti, zda splňuje zákonné požadavky, jaké jsou případné další nároky plynoucí z výpovědi a podobně.

³⁶ Viz Sborník III., str. 45.

Ode dne 1.1.2007 je úprava výpovědi upravena v § 50 a násl. Jedná se o shodnou úpravu s úpravou v předchozím zákoníku. Účelem této normy je umožnit zaměstnanci seznámit se, se stanoviskem zaměstnavatele, posoudit i právní souvislosti, zvážit oprávněnost výpovědi. Zaměstnavatel musí zkrátka výpovědní důvod popsat tak, aby se v konkrétním případě dalo přesně poznat (nebo alespoň jednoznačně dovodit výkladem), proč k výpovědi došlo, který zákonný výpovědní důvod je uplatňován. Pouhý odkaz na příslušné písmeno zákoníku práce tedy nestačí.³⁷ Je-li výpovědní důvod dostatečně precizně označen (dle situace tedy stačí více či méně podrobně), právní kvalifikace již součástí výpovědi být nemusí.³⁸ Pokud existuje zákonný výpovědní důvod a tento důvod je řádně skutkově vyličen, případná chybná právní kvalifikace zaměstnavatelem nezakládá neplatnost výpovědi.³⁹

Výklad výše citované věty ohledně povinnosti zaměstnavatele skutkově vymezit důvod výpovědi je předmětem mnoha odborných diskusí (názory jsou rozličné), chyby v interpretaci se přitom v praxi velmi často opakují a jsou typově podobné. Některým zaměstnavatelům (zejména osobám bez odborné právní průpravy) očividně není jasný význam pojmu „skutkově vymezit“, neboť často pouze opisují patřičné části ustanovení zákoníku práce, případně na ně bez dalšího upřesnění jen odkáží.

Zastávám názor, že výpovědní důvod má být vymezen co nejjasněji, což podle mne znamená co nejkonkrétněji. Vznikne tak vyšší jistota zaměstnance, zamezí se případným sporům, pro kterou konkrétní skutečnost byla výpověď dána, tak, aby na straně zaměstnance nevznikla o tomto pochybnost.

Uvedený výpovědní důvod nelze dodatečně měnit. Jak bude uvedeno i dále, pro platnost výpovědi je rozhodující existence výpovědního důvodu v okamžiku, kdy ji zaměstnavatel dává. Eventuální pozdější odpadnutí

³⁷ K této problematice srovnej R 34/1968.

³⁸ K tomu viz rozhodnutí NS ČR sp.zn. Cpj 42/1976, nebo i Sborník IV., str. 187.

³⁹ Srovnej R 38/1979.

výpovědního důvodu před skončením pracovního poměru, nicméně po doručení výpovědi, tedy nevyvolá její neplatnost.

Jednotlivé výpovědní důvody platí pro všechny typy pracovních poměrů, není-li výjimečně stanoveno něco jiného.

Konkrétně může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze z následujících důvodů dle § 52.

A) „ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“.

Jaký je vlastně přesný význam pojmu „zrušení“? Zákoník práce sice s tímto termínem pracuje, avšak nevymezuje jej. Zrušení může znamenat úplný zánik právního subjektu - zaměstnavatele bez právního nástupce. Stejně však může znamenat stav, kdy zaměstnavatel zastavuje svou činnost a přestává tak působit jako zaměstnavatel, i když daný právní subjekt nezaniká.

V každém případě zrušený zaměstnavatel ztrácí faktickou možnost dále zaměstnávat, žádný jiný zaměstnavatel (právní nástupce) práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřebírá; potřeba ukončení pracovního poměru je evidentní. Ruší-li se pouze část zaměstnavatele, je samozřejmé, že výpověď z tohoto důvodu mohou dostat jen zaměstnanci, kteří pracovali ve zrušené části.⁴⁰ Důvod k výpovědi je přitom dán v okamžiku, kdy se o zrušení rozhodne, faktické zrušení může nastat až později. Množství problémů v podobě neplatných výpovědí ukazuje na potřebu terminologii „zrušení zaměstnavatele“ a „zrušení části zaměstnavatele“ v zákoníku práce přesněji formulovat a významově vyjasnit.⁴¹ Než se tak stane, poslouží nám alespoň relativně bohatá judikatura.⁴²

⁴⁰ M. Vysokajová: Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů – II. část, Mzdy a personalistika v praxi, ASPI Publishing, 12/2003, str. 19.

⁴¹ Blíže k tomu viz. M. Štefko: Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? Právo a zaměstnání 2/2004, Orac, str. 2-7.

⁴² Viz rozhodnutí NS ČR sp.zn. 2 Cdon 1053/96.

B) „přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“.

Toto ustanovení se vztahuje na situace, kdy se mění místo výkonu práce – zaměstnavatel se stěhuje. Pokud nedojde ještě i k jiné reorganizaci, půjde pravděpodobně jen o zaměstnancovu vůli (možnost, ochotu) k přeměně pracovní smlouvy co se týče místa výkonu práce. Pro případ, kdy zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance na původním místě (dle pracovní smlouvy) ani v místě jeho bydliště zaměstnávat, a ten s novým místem výkonu práce nesouhlasí, (nedojde-li k dohodě o rozvázání pracovního poměru), má zaměstnavatel k dispozici právě daný výpovědní důvod.

Podrobněji k tomu viz níže.

Uvedená dvě ustanovení formulovala citovaným způsobem novela zákona č. 65/1965 Sb, zákoník práce , účinný do 31.12.2006, zákon č. 155/2000 Sb., ve starší úpravě byly dané skutkové podstaty spojené v jednom písmenu; naproti tomu původní písmeno b) *„...převádí-li se část zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a přejímající zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnávat podle pracovní smlouvy“* v nynější právní úpravě zcela chybí. Tuto změnu vyvolala, jistě správně, směrnice Rady ES č. 77/187/ECC o zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podle níž převod podniku (převod na jiného zaměstnavatele) nemůže sám o sobě zakládat důvody k propouštění.

Zmíněná novela zákoníku práce dále zrušila *„zánik zaměstnavatele“* jako samostatný výpovědní důvod. Případ, kdy zaměstnavatel zanikne a nedojde k přechodu práv a povinností na právního nástupce, je v současné době řešen jako důvod k výpovědi podle § 52 písmeno a).

Předpokládám, že tím v praxi odpadly problémy spojené s rozlišováním, co se vlastně rozumí zánikem bez právního nástupce, a co naopak zrušením

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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách“.

O nadbytečnosti lze hovořit tehdy, nemá-li zaměstnavatel vůli dále zaměstnance zaměstnávat prací sjednanou v pracovní smlouvě, jelikož vzhledem k uvedeným změnám danou práci již podle svého přesvědčení nepotřebuje. Mezi těmito změnami a nadbytečností tedy musí existovat příčinná souvislost, musí být prokazatelné, že organizační změny vyvolaly zaměstnancovu nadbytečnost.⁴³

Pokud stejnou práci vykonává větší počet zaměstnanců, rozhodne zaměstnavatel sám, který z nich bude pro nadbytečnost propuštěn; zákon pro výběr neklade žádná kritéria. Ani soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele zkoumat.⁴⁴

Nadbytečnost nemusí být nutně spojena se snižováním počtu zaměstnanců – organizační změny mohou zapříčinit potřebu pracovníků s odlišnou profesí, vyšší kvalifikací a podobně.⁴⁵

Stejně jako v případě zrušení, i reorganizace musí být, při podání výpovědi již dohodnuta, avšak její realizaci lze naplánovat na později; například na okamžik, kdy uplyne výpovědní doba. Se zaměstnancem tak může být rozvázán pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost, i když fakticky (zatím) nadbytečný není. Výpovědní důvod nicméně již existuje, protože je jisté, že organizační změna nastane.

Nadbytečnost může být početní, ale také profesní. Zaměstnavatel v důsledku této změny už nadále nepotřebuje práce vykonávané zaměstnancem vůbec, anebo v původním rozsahu. Aby mohl být tento výpovědní důvod

⁴³ K tomu např. R 94/1968, R 57/1968.

⁴⁴ Srovnej R 90/1967.

⁴⁵ Viz R 57/1968.

použit, muselo by k reorganizační změně už dojít, nebo už o ní už muselo být stanoveným způsobem rozhodnuto. (nemusela však ještě být realizována) a z takto nastalé změny vyplývá nemožnost dále zaměstnance zaměstnávat.

Četné spory, které se objevovaly a objevují, v souvislosti s výpovědí pro nadbytečnost, vedou k závěru, že tento výpovědní důvod mohou zaměstnavatelé relativně lehce zneužít a to vytvářením takových podmínek na pracovišti, které by vyústily v nadbytečnost a umožnily tak zbavit se nepohodlného zaměstnance.⁴⁶

O výběru zaměstnance, který je nadbytečným rozhoduje zaměstnavatel sám a soud jeho volbu nepřezkoumává. Snad by se tomu dalo zabránit přesnějším, jasnějším a konkrétnějším vymezením pojmu „organizační změny“.

Z výše uvedených výpovědních důvodů končí pracovní poměr zřejmě nejčastěji. Bývají označovány jako „*důvody, které mají svůj původ na straně zaměstnavatele*“⁴⁷, nebo „*organizační důvody*“⁴⁸, a v této souvislosti s nimi byly spojeny některé odlišnosti, jako delší výpovědní doba, právo na odstupné, povinnost pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání atp. (viz dále).

Tato povinnost nicméně novým zákoníkem práce už upravena není.

Pracovní poměr může zaměstnavatel ukončit i z důvodů vzniklých na straně zaměstnance, na prvním místě z tzv. zdravotních důvodů:

Právní úprava sice nezačlenila do důvodů, pro něž může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, nový důvod, ale dosavadní důvod v bodě D) rozdělila na dva a tudíž vznikl nově bod D) a bod E).

⁴⁶ K výpovědi pro nadbytečnost viz též V 17/1986.

⁴⁷ M. Galvas, Z. Gregorová, D. Hrabcová, I. Ptáčková, J. Zachariáš: Pracovní právo České republiky, Masarykova Univerzita, Brno 1997, str. 160.

⁴⁸ M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo, Všehrd, Praha 1997, str. 162.

Nově je upraveno kdo může vydávat lékařské posudky a kdo je přezkoumává.

D) „ nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného orgánem závodní preventivní 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“

Doba odpovídající nejvyšší přípustné expozici je stanovený časový úsek, po který nejdéle může zaměstnanec vykonávat určitou práci, aniž by hrozilo onemocnění profesního původu. Po uplynutí doby může být zaměstnanec propuštěn, nebude-li převeden na jinou práci. Jde zde o jakousi prevenci, která má zabránit nemoci z povolání.⁴⁹

Tento výpovědní důvod je určen pro ty případy, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Tento výpovědní důvod je upraven nově a je spojen s právem na výplatu odstupného dle § 67 odst. 1 ZP. Musí být vydán kvalifikovaný posudek, kterým musí lékař konstatovat dlouhodobou nemožnost výkonu dosavadní práce, tento posudek musí existovat již v době, kdy je výpověď dáována. (Pouhé doporučení lékaře ke změně druhu práce nestačí.⁵⁰) Při dočasné nemožnosti je naopak zaměstnanec chráněn zákazem výpovědi.

Vzhledem k tomu, že akty zakládají výpovědní důvod, je evidentní, že musí být vystaveny před tím, než byla výpověď zaměstnavatelem podána.

⁴⁹ K tomu například nález ÚS sp.zn. IV. ÚS 69/97.

⁵⁰ rozhodnutí sp.zn. 16 Co 398/95 Krajského soudu v Ostravě.

E) „pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

Posudky a rozhodnutí budou nejčastěji vyjadřovat stanovisko, že zaměstnanec se stal invalidním. V případě plné invalidity (zaměstnancova schopnost soustavné výdělečné činnosti poklesla z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nejméně o 66%; nebo je jí schopen jen za zcela mimořádných podmínek⁵¹⁾ je možnost pokračovat v dosavadním zaměstnání zpravidla vyloučena. Ač plná invalidita nemusí být nutně výpovědním důvodem, rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je v takovém případě srozumitelné. Částečná invalidita, tedy pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33%, avšak méně než 66%; nebo taková schopnost jen za zvlášť ztížených podmínek⁵²⁾ je výpovědním důvodem pro posledně uvedený případ opět jen tehdy, nemá-li zaměstnavatel možnost takové podmínky vytvořit.

Je-li stanovena invalidita, o danou osobu přebírá v jistém smyslu péči stát v rámci předpisů práva sociálního zabezpečení⁵³⁾: nahrazuje jí příjem formou dávek důchodového pojištění. Ekonomický, sociální a snad i psychický dopad výpovědi na zaměstnance je tím zmírněn. Samotné přiznání invalidního důchodu však důvodem k uplatnění výpovědního důvodu dle tohoto ustanovení není, lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného orgánu ve vztahu k dosavadní práci (pracovišti) jsou nezbytné.

⁵¹⁾ Podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

⁵²⁾ Viz předchozí poznámka.

⁵³⁾ Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

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, lze zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil“.

Není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Předpoklady stanovené právními předpisy mají obligatorní povahu, tj. musí být splněna, jinak nemůže pracovní poměr trvat. Mohl by pokračovat pouze při změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Předpoklady nemusí být stanoveny pouze obecně závaznými, ale i vnitřními předpisy, např. pracovními řády.

Citované ustanovení obsahuje tři samostatné skutkové podstaty.

I. Zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Předpoklady můžeme rozumět různé kurzy, oprávnění, vzdělání, kvalifikaci, praxi v oboru, ale například i povolení k zaměstnání, jde-li o cizince nebo o osobu bez státní příslušnosti. Předpoklady pro dané zaměstnání nemusí být stanoveny jen zákonem, ale i jiným předpisem, například pracovním řádem.⁵⁴

Pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady již při uzavření pracovního poměru, neměl by ho zaměstnavatel vůbec zaměstnat. Jestliže během trvání poměru dojde ke ztrátě stanovených předpokladů (např. řidičský průkaz), nebo obráceně – jsou-li předpoklady stanoveny nově až během trvání

⁵⁴ Viz R 38/1979.

poměru⁵⁵, a zaměstnanec je nemá, pracovní poměr v dané podobě nemůže trvat, přičemž jedním z východisek je jeho ukončení výpovědí, například vedle změny pracovní smlouvy.

II. Zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce. Může jít například o určitou odbornou znalost, psychické dispozice, manuální dovednost...

Tyto požadavky pro konkrétní práci zpravidla stanoví sám zaměstnavatel. Výpověď pro jejich nesplňování může dát jen v případě, že tuto situaci nezavinil. K zavinění zaměstnance přitom není brán zřetel. Oprávněnost svých požadavků musí zaměstnavatel v případném sporu prokázat.

Domnívám se, že oprávnění zaměstnavatele k určení požadavků pro výkon práce opět svádí ke zneužití. Zaměstnavatel smí uložit jen reálné požadavky, jejichž splnění skutečně pro svoji činnost potřebuje. Pokud však nestojí o určitého zaměstnance, může se snažit stanovit takové „umělé“ podmínky, jaké by zaměstnanec nebyl schopen splnit nebo by k jejich splnění nebyl ochoten. První případ by pak byl (nelegitimním) výpovědním důvodem pro zaměstnavatele, druhý pro zaměstnance.

III. Třetí skutková podstata § 52 písm. f) ZP je speciální vůči druhé.

Jedná se také o důvod k výpovědi pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, přičemž nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, opět bez zavinění zaměstnavatele.

Zaměstnanci přitom lze dát výpověď, jen pokud ho zaměstnavatel v posledních dvanácti měsících písemně vyzval k odstranění nedostatků a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil. Písemná výzva zaměstnavatele musí být natolik určitá, aby adresát jednoznačně poznal, jaké nedostatky má odstranit; pokud jde o přiměřenost doby, má být patřičně dlouhá k prokázání

⁵⁵ Srovnej R 51/1975.

zlepšení - její stanovení bude tedy záležet na konkrétních okolnostech. Výzva musí být tedy vždy písemná, i když sankce neplatnosti výslovně uložena není.⁵⁶

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 soustavně 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.“

Změna oproti předchozí právní úpravě u tohoto výpovědního důvodu zejména spočívá v tom, že se, už se nepoužívá pojem porušení pracovní kázně, ale jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Pojem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci, není v zákoníku práce definován. Je třeba vyjít z toho, že porušením povinností je pouze zaviněn (úmyslné či z nedbalosti) porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vnitřních předpisů a závazných příkazů vedoucích zaměstnanců a principu subordinaace s ostatními zaměstnanci. K tomuto všemu se zaměstnanec zavazuje souhlasem s uzavřením pracovního poměru.

Pokud jsou předpoklady stanoveny právními předpisy pouze fakultativně a zaměstnavatel je zaměstnanci prominul, může s ním z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr jen tehdy, jestliže zaměstnanec nesplní podmínky, na nichž mu byly předpoklady prominuty. (např. zvyšování kvalifikace).

⁵⁶ Viz J.Hochman, L. Jouza, A. Kottbauer: Zákoník práce a související předpisy, Linde, Praha 2001, str. 165.

I tento poslední výpovědní důvod opět spojuje několik skutkových podstat:

I. Existence důvodů, pro které by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud jde o obsah uvedeného výpovědního důvodu, odkazují na spojitost s okamžitým zrušením pracovního poměru.

Dá se usuzovat, že toto ustanovení zaměstnavatel uplatní ve třech případech: nesmí-li okamžitě zrušit poměr s ohledem na § HLAVU IV, díl 4, § 55 a násl.ZP, potřebuje-li nutně zaměstnance (respektive jím konanou práci) do doby, než zajistí náhradu; anebo chce-li být vůči němu benevolentní „poskytnutím“ výpovědní doby, čímž se stanou následky skončení pracovního poměru pro zaměstnance podstatně přívětivějšími.

II. jak již bylo konstatováno výše, otázka porušení povinností vyplývajících z právních předpisů není zákonem práce vymezena. Dá se soudit, že půjde o případné nedodržování právních i vnitřních předpisů spojených s výkonem dané práce (zákoník práce⁵⁷, pracovní smlouva⁵⁸) spolu s dodržováním pokynů zaměstnavatele.

Z úpravy zákoníku práce účinné do 31.12.2006 se jako příklady, upřesňující pojem porušování pracovní kázně (Od 1.1.2007 povinnosti vyplývající z právních předpisů) používaly například R 65/1973 nebo R 7/1978, tyto se mohou uplatnit i nyní.

Zda bude určitá situace odpovídat důvodu k výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, záleží na konkrétních okolnostech případu. Při posuzování je nutné vzít v úvahu i míru zavinění zaměstnance, jeho dosavadní pracovní výsledky, dopad daného jednání na činnost zaměstnavatele⁵⁹, funkci, kterou zaměstnanec v době porušení povinností vyplývajících z právních předpisů zastával a podobně.⁶⁰ Zavinění

⁵⁷ Viz například § 73 až 75 zákoníku práce.

⁵⁸ K tomu viz rozhodnutí NS ČR sp.zn. 6 Cz 28/85.

⁵⁹ Srovnej s rozhodnutím NS ČR 5 Cz 17/79.

⁶⁰ K tomu: R 25/1971.

přítom není pracovněprávními předpisy definováno, pro výklad pojmu se obdobně užijí vymezení občanského, trestního práva. Z judikatury (například R 18/1974) vyplývá, že závažnému porušování pracovní kázně může typicky odpovídat opilost na pracovišti, neomluvená absence, výkon práce pro sebe v pracovní době, nedovolené používání dopravních prostředků zaměstnavatele v pracovní době, majetkové a morální delikty na pracovišti, nerespektování příkazu nadřízených, urážky, ublížení na zdraví a podobně.

Jelikož nová právní úprava, jak bylo zmíněno výše, nehovoří o pracovní kázni, ale o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

V případě povinností plynoucí, ze zákoníku práce jsou upraveny v ustanovení § 103 a násl. - povinnosti zaměstnavatele a dále v ustanovení § 301 a násl., - základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců.

III. Soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je třetí skutečností, která je vymezena v § 52 písm. g) zákoníku práce.

Jako výpovědní důvod ji lze uplatnit, jen pokud byl zaměstnanec v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením pracovní kázně (povinnosti vyplývajících z právních předpisů) na možnost výpovědi písemně upozorněn.⁶¹ Termín „soustavné“ soudní praxe vysvětluje jako provedené nejméně třikrát. (Například v případě posuzovaném pod zn. R 52/1994 čtyřikrát během dvou měsíců.) Mezi událostmi musí být přiměřená časová souvislost, nemusí však jít o jednání stejného druhu.

Současný zákoník práce časové omezení ponechal stejné, ale jeho úprava byla přesunuta do samostatných paragrafů a to § 57 a násl.ZP.

⁶¹ Viz rozhodnutí NS ČR sp.zn. 5 Cz 62/79.

Zaměstnavatel tedy může uplatnit možnost při porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejzazší časová hranice je jeden rok od jeho vzniku.⁶² (nalezený judikát se vztahuje ještě ke staré právní úpravě). V každém případě, tato tzv. objektivní lhůta je určena proto, aby nedocházelo k rozvázání pracovního poměru v nepřiměřeně dlouhém období od vzniku skutečnosti zakládající daný výpovědní důvod. Pokud došlo k porušení pracovní kázně v cizině, subjektivní lhůta dva měsíce počíná běžet návratem do České republiky. Jestliže by v průběhu lhůty začal jednání, o které jde, vyšetřovat jiný orgán (například orgán činný v trestním řízení), pak od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření, začne běžet ještě další dvouměsíční lhůta, jako dodatečná možnost zaměstnavatele k výpovědi. Pozor však na (jistě ne neobvyklou) situaci, kdy by šetření příslušného orgánu trvalo déle než jeden rok:

Objektivní lhůta by propadla a zaměstnavatel by již výpověď dát nemohl. V případech, kdy je nutno požádat o souhlas orgánu státní správy s výpovědí, se lhůta staví až do pravomocného rozhodnutí příslušného orgánu. Pro běh subjektivní lhůty je rozhodující okamžik, kdy se zaměstnavatel o porušení pracovní kázně dozví.⁶³ Vzhledem k doposud neexistenci judikátů vztahujícím se k novému zákoníku práce, předpokládám, že stejný postup u subjektivní lhůty bude použit i v případě nově koncipovaného zákoníku práce. Vědomostí se přitom rozumí i poznatek nadřízeného zaměstnance (ten ani nemusí mít oprávnění činit za zaměstnavatele právní úkony⁶⁴), a pak již není rozhodné, kdy se skutečnost dozví vedení zaměstnavatelské organizace.

Všechny uvedené lhůty jsou hmotně právní (rozlišení je důležité například pro stanovení konce běhu) a prekluzivní - právo dát výpověď jejich marným uplynutím zaniká.

⁶² Viz R 51/1970.

⁶³ Viz R 8/1981.

⁶⁴ Viz R 64/1973.

Nutno se zamyslet nad skutečností, že většina zaměstnavatelů nerada rozvazuje pracovní poměr výpovědí, mají ji za nepružnou, drahou, komplikovanou... Konkrétně některé procedury spojené s výpovědními důvody (formální stránka, písemná upozornění, zachování lhůt, důkazní břemeno...) jim připadají zdlouhavé či složité. Jejich postoj pak často vede k obcházení zákona, což je jistě nežádoucí stav.

Do dne 31.12.2006 byla pro zaměstnavatele stanovena povinnost pro výpovědní důvody uvedené v písmenech a) až e), jako další hmotně právní podmínka platnosti výpovědi, uložena zaměstnavateli povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, a to ještě před dáním výpovědi⁶⁵.

Pravidla pro její výběr naznačoval § 37 odst. 5 zákoníku práce: práce musela být vhodná vzhledem ke zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci zaměstnance. Nabídka musela být dostatečně konkrétní, aby zaměstnanec jasně poznal, o jakou práci půjde. Stačilo nabídnout jedno volné místo; pokud bylo k dispozici více míst, bylo nutné nabídnout to nejvhodnější. Z toho plyne, že zaměstnavatel nebyl povinen nabízet nevhodné místo, i když bylo volné a zaměstnanec by o něj třeba i stál. Jestliže zaměstnanec návrh odmítl (a měl na to plné právo), zaměstnavatel neměl povinnost postupně nabízet ještě další volná místa, a nabídková povinnost tímto byla splněna.

Povinnost nabídnout vhodné pracovní místo neexistuje, není-li žádné místo volné. Pokud tedy zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance zaměstnat v místě výkonu práce ani v místě bydliště (pochopitelně za předpokladu, že tam má pracoviště), mohl přistoupit k výpovědi.

Tato povinnost, tedy povinnost zajistit jiné vhodné zaměstnání pro zaměstnance už neexistuje!

⁶⁵ K tomu srovnej rozhodnutí NS SR sp.zn. 5 Cz 15/78.

Ustanovení § 45 a 46 ZP hovoří pouze o otázce, kdy zaměstnanec požádá o převedení na jinou práci, nebo kdy zaměstnavatel převádí zaměstnance na jinou práci a za jakých okolností je zapotřebí spolupracovat s odborovou organizací.

5.9.2 Zákaz výpovědi

Zaměstnanec, který se ocitne v určité mimořádné sociální situaci, je chráněn prostřednictvím institutu ochranné doby, během níž je zaměstnavateli zakázáno mu dát výpověď. Důvodem je skutečnost, že jde o společensky potřebnou nebo naopak sociálně tíživou situaci, kdy by výpověď mohla působit obzvláště nepříznivě (lze předpokládat komplikovanou možnost nalézt nové zaměstnání).

Její úprava zůstala v podstatě stejná, tam kde došlo ode dne 1.1.2007 ke změnám, se pokusím o porovnání. Nová právní úprava je obsažena v § 53.

Jde o následující životní situace:

- Dočasná neschopnost práce pro nemoc nebo úraz (pokud ji zaměstnanec nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti) podání návrhu na ústavní ošetřování nebo povolení lázeňského léčení až do jejich ukončení (při onemocnění tuberkulózou se zákaz výpovědi posunuje ještě o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování),

Nová právní úprava je v podstatě shodná. Došlo k jejímu zpřesnění a rozšíření při otázce kdy je zaměstnanec práce dočasně neschopným, a to takto: Dočasná neschopnost (pokud si ji zaměstnanec úmyslně nepřivodil nebo nevznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužitím návyků látek).

- doručení povolávacího rozkazu ke službě v ozbrojených silách (uveřejnění vyhlášky obsahující hromadný povolávací rozkaz) až do uplynutí dvou týdnů po propuštění (obdobně platí pro civilní službu),

Nová právní úprava i zde zůstala v postatě obdobná, ale hovoří o výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu tohoto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z toho cvičení.

- dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce,
- těhotenství zaměstnankyně, čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, nová právní úprava už nehovoří o tom, kdy zaměstnanec či zaměstnankyně trvale pečují o jedno dítě mladší tří let,
- dočasná nezpůsobilost pro noční práci, pokud zaměstnanec pracuje v noci a je na základě lékařského posudku uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Ochranná doba je tedy časový úsek, ve kterém zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci platně výpověď; její délka může být s ohledem na konkrétní okolnosti různá. Působí objektivně - to znamená, že subjekty nemusely vědět, že je dán důvod k ochranné době, a výpověď zaměstnavatele bude přesto právně neúčinná. Příkladem může být těhotenství: zaměstnankyně je chráněna, i když sama o této skutečnosti nevěděla, anebo věděla, ale neoznámila ji zaměstnavateli. (Právní úprava některých jiných zemí naopak poskytuje zaměstnankyni ochranu až od okamžiku, kdy těhotenství oznámila zaměstnavateli.⁶⁶)

Nastane-li událost, která zakládá existenci ochranné doby, až po podání výpovědi, takže pracovní poměr by měl skončit v této době, výpovědní doba se staví a pokračuje v běhu až okamžikem, kdy zaměstnanec přestane být chráněn; pokud ovšem zaměstnanec neprohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

⁶⁶ Viz J. Jakubka: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, GRADA Publishing, Praha 2000, str. 47.

Zákaz výpovědi je omezen ustanovením § 54, případy, kdy by bylo nemožné zaměstnance dále zaměstnávat, nebo kdy by ochrana byla neodůvodněná a nespravedlivá vůči zaměstnavateli.

Patří sem zrušení či přemístění – organizační změny u zaměstnavatele; s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou, důvod, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr; a do třetice i jiné porušení pracovní kázně v souladu s §52 písm.g) ZP s výjimkou těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně (zaměstnance) pečující(ho) o dítě mladší tří let, od 1.1.2007 se nejedná o péči o dítě mladší 3 let, ale o zaměstnance či zaměstnankyni, kteří čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou.

5.9.3 Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec má zcela svobodnou možnost dát výpověď, pro jeho rozhodnutí zákon nestanoví žádné další podmínky, samostatná právní úprava je velmi stručná. Možno jen zopakovat, že pro výpověď zaměstnance přiměřeně platí to, co je uvedeno výše v této kapitole (forma, doručení, výpovědní doba...), stejně tak jako výše zmíněné hmotně právní i formálně právní podmínky.

Vzhledem k výpovědi dané zaměstnavatelem však zákoník práce přece jen jednu zásadní odlišnost stanoví, a to pokud jde o výpovědní důvody.

Podle zákoníku práce může dát zaměstnanec zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Nová právní úprava ponechala tuto otázku stejnou, ale už ji neupravuje v samostatném paragrafu, ale začlenila ji do § 50 odst. 3 ZP. Toto pojetí odpovídá právu na svobodnou volbu povolání. Je zajímavé, že starší právní úprava vymezovala taxativně výpovědní důvody i pro výpověď danou zaměstnancem.

Pokud již zaměstnanec výpovědní důvod uvede, není možné ho dodatečně měnit.

Nutno říci, že právní úprava je shodná s předešlou, došlo pouze k přeorganizování samotného zákoníku práce, ale obsah zůstal stejný (§ 50

odst.4 ZP). Svůj postoj ohledně nemožnosti zaměstnancem dodatečně výpovědní důvod změnit stavím na tom, že doručený pracovněprávní úkon (obecně) je projevem vůle závazným i pro subjekt, který ho učinil.

6 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru

Právní událost je skutečnost nezávislá na lidské vůli, se kterou právní normy spojují právní následky. Pro zánik pracovního poměru má význam právní událost jako výsledek biologických procesů (smrt a dosažení věku); uplynutí času je považováno za právní událost specifickou.

6.1 Smrt

Podle § 38 odst.1 písm. b) ZP je zaměstnanec od okamžiku vzniku pracovního poměru povinen jednat dle pokynů zaměstnavatele a osobně vykonávat práci sjednanou dle pracovní smlouvy, ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

Z těchto požadavků je patrné, že hlavním pojmovým znakem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, který nelze převést na jinou osobu. Proto smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká. Konkrétní úprava je dle ustanovení § 48 odst.4 ZP.

O tom, že osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele je základním předpokladem pracovního poměru, svědčí definice závislé práce, kterou zákoník práce upravuje v § 2 odst. 4. Podle tohoto paragrafu, je „ *závislou prací, která je vykonávána ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, dle jeho pokynů, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní obě nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost* “.

K tomuto závěru lze podle mého názoru dojít i bez výslovné právní úpravy; neboť skutečně podstatou pracovního poměru je osobní výkon práce.

Smrt zaměstnance však nevyvolá zánik všech práv a povinností z daného pracovněprávního vztahu. Otázka smrti zaměstnance a existence jeho

peněžitých nároků nebo peněžitých nároků jeho zaměstnavatele upravena v § 328. Jeho úprava je v podstatě shodná s ustanovením § 260 starého zákoníku práce, jen došlo v nové právní úpravě k vypuštění zániku práva na bolest a za ztížení společenského uplatnění⁶⁷

Zákoník práce se snaží o vyřešení této problematiky tak, aby se otázky práv a povinností z pracovněprávních vztahů při smrti zaměstnavatele byly jasně upraveny, proto podle § 48 odst. 4 nového zákoníku práce „*zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst.1*“.

Zákoník práce v něm upravuje, kromě výjimek případů pokračování živnosti dle § 13 odst.1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah zaniká a v případě skončení pracovního poměru tímto způsobem, potvrzení o zaměstnání vydají úřady práce.

6.2 Dosažení věkové hranice

Pod tímto termínem si laik může představit důchodový věk. Subjektu, který ho dosáhne, však vzniká v rámci důchodového pojištění (při splnění dalších podmínek dle zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, v platném znění) „pouze“ oprávnění žádat o dávku starobního důchodu. Právní událost dosažení důchodového věku žádné jiné právní následky nezakládá, a není tedy ani důvodem ke skončení pracovního poměru. Stejně tak dosažení jiné věkové hranice, jakkoli významné pro jinou právní oblast, na skončení pracovního poměru nemá vliv. (Neberu ovšem v úvahu případ, kdy pracovní poměr sjednaný na dobu určitou má skončit právě dosažením určitého věku; taková situace není vyloučena.) Existuje několik zvláštních případů: kupříkladu funkce soudce (a s ní i jeho pracovní poměr) zaniká podle zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, v platném znění, uplynutím kalendářního roku, v němž soudce dosáhl věku 70 let.

⁶⁷ K tomu viz důvodová zpráva k novému zákoníku práce

6.3 Uplynutí doby

Obecně tato právní událost spočívá v uběhnutí času, kterým právní následky vztahu končí (*dies ad quem*), přičemž je známo, že tento čas nastane a rovněž kdy nastane.

Aplikováno na pracovní poměr: je-li (v pracovní smlouvě, v dohodě o její změně) tento uzavřen na dobu určitou, uplynutím času bez dalšího právního úkonu končí (samozřejmě pokud již neskončil dříve jiným způsobem dle zákoníku práce). A to bez ohledu na to zda je např. zaměstnanec v pracovní neschopnosti, zaměstnankyně těhotná či dochází k čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Má se totiž za to, že oba účastníci předem projeví souhlas s trváním poměru jen po předem vymezené období, neexistuje zde tedy žádná ochranná doba. Při sjednání pracovního poměru uzavíraného na dobu určitou nemusí být výslovně stanoven den ukončení; stačí, aby termín byl určitelný způsobem nevzbuzujícím pochybnost. Je-li přesné datum předem určeno, poměr zaniká tímto dnem, a to i když lhůta připadá například na sobotu, neděli nebo svátek. Ani případný běh výpovědní doby by termín neposunul. Právní úprava ponechala zásady pro počítání času stejné, ale již je výslovně nevyjmenovává, odkazuje v § 333 odst. 1 na § 122 občanského zákoníku. Není však nutné předem smluvit dobu takto konkrétně. Platná je například dohoda o pracovním poměru na období spojené s výkonem dohodnuté sezónní činnosti; na dobu, po kterou bude jiná zaměstnankyně na mateřské dovolené a podobně. Zákon pak ukládá zaměstnavateli povinnost upozornit pracovníka na vypršení doby alespoň tři dny předem. Nicméně se jedná pouze o pořádkovou lhůtu, tudíž nedodržení této vinnosti není nijak sankcionováno. Do 31. 12. 2006 bylo možné dle § 56 odst. 2 zákoníku práce, aby bez dalšího došlo k přeměně pracovního poměru sjednaného na dobu určitou v poměr sjednaný na dobu neurčitou. Stalo se tak, jestliže zaměstnanec pokračoval s vědomím zaměstnavatele v dalším konání práce, pokud se spolu nedohodli

jinak. Podle praxe postačuje i vědomí nejbližšího nadřízeného zaměstnance; toto výkladové stanovisko vychází z ust. § 11.

V současné době, není tato otázka zákoníkem práce takto výslovně upravena. Dle § 39 ZP sice i zde může za podmínek upravených v § 65 ZP dojít ke změně pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.

Podle § 65 odst. 2 ZP, pokračuje-li, zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou – uplatní se zde zákonná domněnka.

I tento pracovní poměr může skončit ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3, 4 – tedy všemi obecnými způsoby rozvázání pracovního poměru.

Uzavření pracovního poměru na dobu určitou tedy nepředstavuje pro zaměstnance (ovšem ani pro zaměstnavatele) jistotu, že pracovní poměr neskončí dříve než ve sjednanou dobu (některým z ostatních způsobů), ačkoli právě tuto skutečnosti si zaměstnanci mnohdy neuvědomují.

V praxi se často vyskytuje problém, kdy zaměstnavatelé zneužívají možnosti uzavírat pracovní poměr na dobu určitou opakovaným uzavíráním či prodlužování poměrů se stejnými zaměstnanci. Tímto jednáním se snaží vyhnout problémům spojeným s případnou potřebou dát výpověď z organizačních důvodů, případně nechtěli nést náklady na zaměstnance, pro kterého v určité periodě neměli práci. Tento nežádoucí jev (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou) se ve společnosti rozšířil a stal se významným problémem, typicky například pro zaměstnance pracující ve školství či ve zdravotnictví. Tato problematika byla odstraněna novelou č. 46/2004 Sb., jež s účinností od 1.3.2004 stanovila maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů, a to nejvýše na dva roky, další sjednání pracovního poměru mezi stejnými účastníky je zákonem umožněno až po uplynutí šesti měsíců od skončení předchozího poměru. Při porušení výše uvedeného pravidla má zaměstnanec právo písemně oznámit, že na dalším zaměstnávání trvá; pracovní poměr se pak bez dalšího mění na

uzavřený na dobu určitou. I když novela připustila několik (nezbytných) výjimek, dá se předpokládat, že je opatřením, které rozhodně splní svůj účel a zneužívání slabého postavení některých kategorií zaměstnanců či specifických pracovních odvětví do budoucna zamezí.

Ke skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou se váže například judikát R 16/1978.

7 Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech

Ačkoliv zákoník práce výslovně skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti upravuje v § 42 odst. 3 zákoníku práce.

Definici cizince v něm není obsažena.

Proto je zapotřebí vycházet z definice obsažené v zákoně č.326/1999Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, v platném znění. V § 1 odst. 2 se cizincem rozumí“ *fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie*“. Nicméně podle §1 odst. 3 tohoto zákona je zřejmé, že pro občany státu, který je vázán mezinárodní smlouvou s Evropským společenstvím a pro občany státu, který je vázán Smlouvou o Evropském hospodářském prostoru, pokud není stanoveno jinak, upravuje sám zákon v mnoha ohledech příznivější podmínky pro pobyt v České republice, než pro jiné cizince.

Pokud pracovní poměr s cizincem či osobou bez státní příslušnosti neskončí jinak, platí pro skončení pracovního poměru obecná úprava § 48 ZP.

Na rozdíl od předešlé právní úpravy, současná úprava nehovoří o odnětí povolení k pobytu, ale o jeho zrušení, dochází mimo jiné i k jejímu doplnění doplnění.

Obecně platí, pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti končí:

a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu.

Důvody a podmínky pro rozhodnutí o „odnětí“ povolení k pobytu obsahuje zákon o pobytu cizinců na území České republik v platném znění. Zpravidla se tak děje v rámci správního řízení.

b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.

Přehled jednotlivých trestů, jež lze uložit za spáchání trestného činu na území České republiky je upraven v § 27 zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon. Jedním z trestů je i trest vyhoštění. Podrobnosti o jeho použití upravuje § 57 trestního zákona, může být uložen za spáchání trestného činu na území České republiky pachateli, který není občanem České republiky a není ani osobou, které byl udělen statut uprchlíka, tento trest může být uložen jako trest samostatný nebo spolu s jiným trestem. Může být zejména s ohledem na účel trestu, na stupeň společenské nebezpečnosti, uložen na dobu od jednoho roku do deseti let, ale může být uložen i na dobu neurčitou.

nově písm. c) „uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání“.

Zákoník práce odkazuje v poznámce pod čarou na ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Vychází se z obecné úpravy toho, že cizinec může být do zaměstnání přijat a také být zaměstnáván jen tehdy, má – li platné povolení k zaměstnání. Toto povolení vydává na žádost cizince místně příslušný úřad práce, a to na dobu nejdéle jednoho roku. Povolení může být na žádost cizince prodlužováno, vždy nejdéle na dobu jednoho roku, vždy se přihlíží ke stavu na trhu práce a podmínkou též je, že bude vykonáváno u stejného zaměstnavatele.⁶⁸

Pracovní poměr tak skončí bez dalšího, příslušný orgán může případně v rámci svého rozhodnutí skončení deklarovat, upozornit na něj; daný právní následek (skončení poměru) však takové rozhodnutí podle mého názoru nezakládá. Z přísně teoretického hlediska proto pokládám za nepřesnou formulaci tohoto problému některými autory, podle nichž jde o způsob skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu.⁶⁹ Domnívám

⁶⁸ Důvodová zpráva k zákoníku práce č. 262/2006

⁶⁹ M. Bělina a kol.: Pracovní právo, Všehrad, Praha 1997, strana 168. Podobně též J. Hochman, L. Jouza, A. Kottbauer: Zákoník práce a související předpisy, Linde, Praha 2001, str. 157

se, že přesnější je právě formulace „*způsob skončení pracovního poměru ze zákona*“, popřípadě „*způsob skončení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušného orgánu*“.

7.1 Další pracovní poměr

Zákoník práce stanoví jen několik odlišností od obecného režimu, především v souvislosti s výpovědí. Pročteme-li si jeho § 77, jedná se nicméně o podmínky, které se vztahují pouze na dohody o pracích mimo pracovní poměr, shledáme, že tyto odchylky (např. kratší výpovědní doba, libovolný výpovědní důvod, který nemusí být uveden, možnost řetězení pracovních poměrů na dobu určitou) přivodily podstatně slabší ochranu zaměstnance. Příčiny slabší ochrany, případě jiného než pracovního poměru se lze dovtípit již ze samotného označení uvedeného pracovního poměru, když synonymem pro slovo vedlejší je například *nezávažný*, *nedůležitý*, *doplňkový*. Daný pracovní poměr skutečně takový charakter má; zákonodárce proto nepředpokládá závislost zaměstnance na jeho trvání, a nepovažuje tak za nutné dávat záruku jeho stability.

7.2 Skončení pracovní poměru založeného jmenováním

Pro pracovní poměry vzniklé jmenováním platí určité odchylky od obecné právní úpravy. Odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr založený jmenováním podle § 73ZP nekončí. Tyto skutečnosti vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce. Zaměstnavateli v tomto případě nastává povinnost nabídnout zaměstnanci jiné pracovní zařazení na práci odpovídající zaměstnancově kvalifikaci, případně na jinou vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, je zde dán výpovědního důvod podle § 52 písm. c) ZP.

Odstupné však náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru pozvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační

změny. Jinak platí pro skončení tohoto pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou obecné podmínky.

Odvolání z funkce a vzdání se funkce kromě případů jmenování podle §33 odst. 3 ZP je možné v souladu s §73 odst. 2 ZP rovněž v těch případech, kdy byla možnost odvolání s vedoucím zaměstnancem smluvně dohodnuta. Dohoda musí obsahovat i možnost vedoucího zaměstnance se své funkce vzdát. Dohodu o možnosti odvolání z vedoucího místa a vzdání se tohoto místa, je možno uzavřít pouze se zaměstnanci, kteří zastávají vedoucí místa taxativně uvedená v §73 odst. 3 ZP.

8 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

8.1 Pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání a osobní spis

Při skončení každého pracovního poměru je nezbytné, aby mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem došlo k administrativnímu a účetnímu vypořádání.⁷⁰

Právní úprava ponechala v platnosti doposud platné doklady, tedy potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.

Nově zavedla tzv. osobní spis (§ 312 ZP), zároveň vymezuje, co má být jeho obsahem, kdo, za jakých okolností a v jakých případech, má do osobního spisu právo nahlížet.

Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání mají natolik osobní ráz, že právní úprava jejich vystavení je poměrně přísná a poskytuje zaměstnanci i zvláštní právní ochranu.

Pracovní posudek je zaměstnavatel povinen vypracovat a vydat na žádost zaměstnance. Hodnotí v něm všechny skutečnosti, které se týkají jeho pracovní činnosti (kvalifikaci, schopnosti, zkrátka veškeré skutečnosti, které mají pro zaměstnance vztah k jeho vykonávané práci). Jelikož informace obsažené v posudku zaměstnanec pravděpodobně potřebuje pro svého následujícího zaměstnavatele, je nutné, aby posudek obsahoval vše, co se týká jeho schopností po výkon dané práce. Proto se v něm konkrétně uvádějí například údaje o práci, kterou zaměstnanec vykonával, o jeho funkci, o vztahu k práci i k pracovnímu kolektivu, z povahových rysů organizační schopnost, pečlivost, iniciativa, pracovní kázeň atp.

Zdůrazňuji, že lze hodnotit pouze ty skutečnosti, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce, které zaměstnance charakterizují pro výkon práce a žádné jiné.

⁷⁰ J. Jakubka, L. Jouza: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2004/8, str. 91.

Pracovní posudek musí zaměstnavatel vystavit do patnácti dnů od požádání, není však povinen učinit tak dříve, než dva měsíce před skončením pracovního poměru zaměstnance.

Odlisný účel než pracovní posudek má potvrzení o zaměstnání. Cílem je informovat budoucího zaměstnavatele o všech skutečnostech, které mají nebo mohou mít vliv na průběh dalšího zaměstnání. V praxi se pro tento dokument užívá označení „zápočtový list“, a zpravidla se vydává na předepsaném formuláři; není to však podmínkou.⁷¹ Novela zákona č. 65/1965 Sb., zákona č. 155/2000 Sb. zavedla povinnost vydat toto potvrzení i bez jakékoli žádosti, avšak nikomu jinému než zaměstnanci. Do této novely se potvrzení o zaměstnání vydávalo se zřetelem k ust. § 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kdy bylo stanoveno, co vše musí potvrzení o zaměstnání kromě údajů o zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikaci obsahovat. Jednalo se ještě o následující údaje: skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění, některé údaje související s důchodovým zabezpečením, skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby (týká se horníků), závazky zaměstnance vůči zaměstnavateli, informace týkající se srážek ze mzdy atd.⁷²

Zákoník práce v § 313 ponechal v platnosti některé údaje, které potvrzení o zaměstnání musí obsahovat a to: *údaje o zaměstnání, druhu konaných prací, dosaženou kvalifikaci, nově přidává odpracovanou dobu, informace o tom, za ze zaměstnancovy mzdy nejsou prováděny srážky, pokud ano, v čí prospěch, výši pohledky a také údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění.*

Údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení⁷³

⁷¹ V. Štangová: Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 3-4/99, str. 3.

⁷² Přesně viz § 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

⁷³ Podrobněji k tomu § 39 až 59 zákona o zaměstnanosti

Nově je upraveno, že potvrzení o zaměstnání se vydává nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i dohody o pracovní činnosti.

Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci i další písemnosti týkající se jeho osobních údajů, byla do 31.12.2006 upravena v § 60 odst. 2 zákoníku práce.

Tato povinnost byla zrušena, namísto ní byla upravena povinnost vytvoření onoho „osobního spisu“.

Jiné údaje než ty, které mohou být předmětem pracovního posudku či potvrzení o zaměstnání, je zaměstnavatel oprávněn podávat pouze se svolením zaměstnance (pokud právní předpis - např. občanský soudní řád, trestní řád - nestanoví jinak), čímž je chráněno jeho soukromí a zajištěna ochrana osobnosti.

Pokud zaměstnanec s jejich obsahem nesouhlasí, může využít ochrany, ochrana je upravena § 315 ZP.

Obrátí-li se v prekluzivní subjektivní lhůtě tří měsíců na soud, může tento nařídit zaměstnavateli, aby obsah daného dokumentu patřičně upravil.

8.2 odstupné

Odstupné představuje jednorázově poskytnuté peněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem, od kterého zaměstnanec odchází z důvodu rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou vymezených v ustanovení § 52 písm. a) – d) ZP. Jedná se o určitou formu odškodnění, která má, alespoň z části, odškodnit zaměstnance za ztrátu zaměstnání, bez vlastního zavinění. Zákoník práce jej upravuje v ustanoveních § 67 a 68.

Na odstupné nevzniká nárok, jestliže výpověď dává sám zaměstnanec, třebaže by ji odůvodňoval například probíhající reorganizací. Na odstupné také není nárok, pokud dojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k dohodě o změně pracovního poměru nebo pokud dojde k dohodě o zkrácení pracovní doby.

Není rozhodné, zdali zaměstnanec, kterému bylo poskytnuto, nastoupí do nového zaměstnání, zda li začne soukromě podnikat, či po skončení pracovního poměru z uvedených důvodů se stane poživitelem starobního důchodu.

Výše odstupného je upravena v ustanovení § 67 odst. 1 ZP nejméně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Na tuto výši vzniká zaměstnanci právní nárok.

Odstupné lze chápat jako určitý způsob odškodnění za ztrátu dosavadního zaměstnání, na které zaměstnanec nenese podíl, ačkoliv jeho hlavním účelem není hmotné zabezpečení pro určité období skončení pracovního poměru, jeho účelem také není zajištění finančních prostředků pro zajištění životních potřeb v případě nezaměstnanosti

Výši odstupného je možné v kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu či dohodou se zaměstnavatelem zvýšit o další násobky průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v §52 odst. d) ZP nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné dokonce ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Jedná se o rozvázání pracovního poměru v případech, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl – li na pracoviště, určeném rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Průměrným výdělkem se až do dne 31.12.2006 rozuměl měsíční výdělek, určený podle § 17 zákona č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělkem, ve znění pozdějších předpisů, ode dne 1.1.2007 není zákoníkem práce na tento zákon již výslovně odkazováno. Průměrný měsíčním výdělkem se v § 67 odst. 2 ZP rozumí průměrný měsíční výdělek zjištění podle tohoto zákona.

Vznik nároku na odstupné je dán teprve okamžikem skončení poměru následkem výpovědi, nikoli výpovědí samotnou. Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak dle zákoníku práce, vyplácí se odstupné v nejbližším výplatním termínu (určeném zaměstnavatelem pro výplatu mzdy) po skončení poměru.

S ohledem na účel odstupného ukládá zákoník práce zaměstnanci povinnost vrátit jeho poměrnou část (případně dle okolností i celé odstupné), pokud by se během určité doby opět vrátil do zaměstnání k zaměstnavateli.⁷⁴

Jenom pro úplnost a celistvost právní úpravy týkající se otázky skončení pracovního poměru zmiňuji na tomto místě i otázku Konkurenční doložky, která může, ale nemusí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při sjednání pracovního poměru sjednána.

V zákoníku práce je upravena v § 310 a představuje dohodu, kterou se zaměstnanec zaváže zdržet se po smluvenou dobu – nejdéle však po dobu 1 roku od skončení pracovního poměru výkonu výdělečné činnosti (jedno, zda pro sebe či pro jiného zaměstnavatele), jež by mohla konkurovat jeho bývalému zaměstnavateli, je označována jako konkurenční dohoda.

Chrání především zaměstnavatele provozující podnikatelskou činnost (jejich know-how⁷⁵), teoreticky ji však může sjednat každý zaměstnavatel. Naopak pokud jde o zaměstnance, je možné ji uzavřít jen s takovým, od kterého to lze podle zákoníku práce: „*spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele*“⁷⁶, pokud by jejich pozdější využití mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

⁷⁴ Miroslav Bělina a kol. Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, rok 2007 a Zákoník práce s komentářem, Jaroslav Jakubka, Pavla Hloušková, Eva Hofmannová, Zdeněk Schmiedt, Zuzana Šubertová, Ludmila Tomandlová, Ladislav Trylč, nakladatelství ANAG, 1. vydání

⁷⁵ J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová: Zákoník práce a související právní předpisy, Anag, Olomouc 2003, str. 68.

⁷⁶ Zákoník práce, § 310 odst. 2

Dobu zdržení se určité činnosti lze stanovit nejdéle na jeden rok, toto omezení je kompenzováno přiměřeným peněžitým vyrovnáním, vypláceným zaměstnanci nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, a to za každý měsíc plnění závazku.

Je samozřejmě možné pro případ porušení závazku zaměstnance sjednat i peněžitou částku, jakousi pokutu, jejímž zaplacením závazek zaměstnance zanikne.

Možnost smluvit konkurenční doložku se netýká jen ukončení pracovního poměru výpovědí, ale i dalších způsobů skončení pracovního poměru, popřípadě i jiného pracovněprávního vztahu. Dohoda musí být pod sankcí neplatnosti písemná, a lze ji uzavřít jak samostatně (kdykoli za trvání pracovního poměru), tak například v pracovní smlouvě ještě před nástupem zaměstnance do zaměstnání ve formě tzv. konkurenční doložky.

Pokud je sjednávána mezi zaměstnancem a zaměstnavatel zkušební doba, může být konkurenční doložka sjednána nejdříve po uplynutí zkušební doby, proto se domnívám, že běžnější je stav, kdy je sjednávána samostatně.

Zákaz konkurovat bývalému zaměstnavateli dočasně omezuje právo zaměstnance na svobodnou volbu povolání (podnikání), zakotvené v čl. 26 Listiny základních práv a svobod. Je proto zcela správné, jsou-li nyní pro takové omezení stanovena jasnější pravidla.

Právní úprava v § 311 ZP vymezuje, u koho není možné konkurenční doložku použít, jedná se o pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízení sociální péče.

9 Právní úprava skončení pracovního poměru v některých zemích Evropské unie

9.1 Obecné porovnání úpravy skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je v zemích Evropské unie, stejně jako v České republice umožněna dvoustranným právním úkonem tj. dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, anebo na základě jednostranného právního úkonu. Na rozdíl od úpravy v České republice, je v některých zemích Evropské unie rozlišena možnost skončení pracovního poměru podle toho, zda jde o pracovní poměr sjednaný na dobu určitou či na dobu neurčitou, přičemž dosáhnout jednostranného ukončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou je v řadě států obtížnější než v případech, kdy byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí vždy uplynutím sjednané doby a to bez ohledu případné nepříznivé sociální situace zaměstnance.

Ve všech státech Evropské unie dochází, stejně jako v České republice, ke skončení pracovního poměru v případě smrti zaměstnance a to bez ohledu na to, zdali se jednalo o pracovní poměr sjednaný na dobu určitou či neurčitou.

Právní úprava některých států – Belgie či Rakousko umožňuje skončení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nejčastěji soudu. Tuto možnost skončení pracovního poměru zná i pracovní právo České republiky, ale je upravena pouze pro případ skončení pracovního poměru cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.

Některé státy Evropské unie (Francie či Belgie) umožňují skončení pracovního poměru z důvodu *vis maior*, tedy na základě okolností, které nastávají zcela nezávisle na vůli obou stran pracovního poměru, a v jejichž důsledku není jedna ze stran, ať už zcela nebo z části, schopna pokračovat v pracovním poměru. Pokud o definitivní nemožnost plnění pracovního

poměru, pak k ukončení pracovní smlouvy dochází *de iure*, tj. například v důsledku přírodní katastrofy, schválení provozu podniku státním orgánem a jeho následné odvolání tohoto schválení, atd. Takováto možnost skončení pracovního poměru není právem České republiky umožněna.

9.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Většina států Evropské unie upravuje dohodu o rozvázání pracovního poměru hodně liberálně a mnohde se nevyžaduje ani uvedení důvodu, na jehož základě dochází ke skončení pracovního poměru. Tato úprava vychází z předpokladu toho, že to byl zaměstnanec, kdo se rozhodl odejít ze zaměstnání, jednalo se o jeho vlastní a tedy pečlivě zvážené a promyšlené rozhodnutí a proto není zapotřebí zaměstnanci poskytnout zvláštní ochranu.

Tato koncepce se ukazuje v případech, kdy je zaměstnanec k dohodě o ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele „donucen“ a tedy tento krok nečinil na základě svého vlastního uvážení jako zcela nevhodná. Na tuto skutečnost ukazuje řada soudních sporů

9.3 Výpověď

V případě skončení pracovního poměru na základě výpovědi, tj. jednostranným právním úkonem, jde o velmi vážný zásah do života zaměstnance. Tato skutečnost je vnímána státy Evropské unie stejně a proto výpověď, tj. jednostranné ukončení pracovního poměru upravují státy Evropské unie velmi podrobně, striktně a pro některé skupiny zaměstnanců – těhotné ženy či zdravotně postižené velmi intenzivně.

Ve většině zemí Evropské unie je vyžadována její písemná forma a náležité doručení druhému účastníku pracovního poměru. Zpravidla také ve všech státech platí, že dává-li výpověď zaměstnavatel, měl by uvést výpovědní důvod. Důvod je nutný uvést vždy, pokud o to zaměstnanec požádá. Většina států upravuje zákaz výpovědi pro určité skupiny zaměstnanců.

9.3.1 Mezinárodní dokumenty upravující skončení pracovního poměru

- Doporučení č.119 z roku 1963, které se vztahuje na všechna hospodářská odvětví a na téměř všechny kategorie zaměstnanců
- Konvence č.158 z roku 1982 o skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele. Tuto konvenci ratifikovalo 20 států a doplnilo ji:
- Doporučení č. 166

Konvence i doporučení vymezují důvody, které jsou pro odůvodnění ukončení pracovního poměru zcela nepřípustné.

9.3.2 Právní úprava výpovědi v některých státech Evropské unie

9.3.2.1 Rakousko

Pracovní poměr může být skončen výpovědí v případech pracovních poměrů sjednaných jak na dobu určitou tak i na dobu neurčitou. V případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, může být pracovní poměr skončen výpovědí jen tehdy, bylo – li to v pracovní smlouvě sjednáno.

Výpověď může být sjednána ústně i písemně, ale i konkludentně, tj. chováním, z něhož bude zcela jednoznačně poznatelný úmysl ukončit jednostranně pracovní poměr. Výpovědní důvod být uveden nemusí. Délka výpovědní doby není, jako u nás, sjednána pro všechny typy zaměstnanců ve stejné délce, ale je upravena právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, tedy pro jednotlivé kategorie zaměstnanců odlišně.

Zvláštní úprava, tedy ochrana, je poskytována těhotným ženám, ženám na mateřské, otcům, kteří pečují o dítě a čerpají pracovní volno, které odpovídá mateřské dovolené.

Zvláštní úprava, tj. intenzivnější ochrana je poskytována i zdravotně postiženým.

9.3.2.2 Belgie

Na rozdíl od většiny evropských států umožňuje belgická právní úprava velmi širokou možnost pro zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr výpovědí. Důvod výpovědi nemusí být ve výpovědi uveden a zvláštností je i ta skutečnost, že zaměstnavatel nemá povinnost přijmout zaměstnance zpět do zaměstnání, pokud se prokáže, že výpověď byla dána neplatně. Zaměstnanci náleží jen finanční vyrovnání. Musí být dodrženy pouze formální náležitosti a výpovědní doba. Výpověď musí být písemná a musí být dána individuálně, musí také obsahovat údaje o počátku a trvání výpovědní doby. Jinak je neplatná. Délka výpovědní doby není upravena ve stejné délce pro všechny, ale je odvislá od délky trvání pracovního poměru, věku zaměstnance, od toho kdo výpověď dává a také od toho, zdali jde, v případě zaměstnance o tzv. kategorii „bílých límečku“ či „modrých límečků“. Obdobně jako v jiných zemích je v Belgii poskytována zvláštní ochrana určitým kategoriím - těhotné ženy, ženy na mateřské, zaměstnanci práce neschopní z důvodu úrazu či nemoci. Je – li, porušen zákaz výpovědi vzniká zaměstnanci nárok na finanční kompenzaci.

9.3.2.3 Finsko

Pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou lze ukončit výpovědi obou stran v písemné nebo ústní podobě. Doba délky výpovědních lhůt je upravena právními předpisy. Jde o kogentní ustanovení, které nesmí být nijak upraveny. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď bez uvedení výpovědního důvodu. Zákonem nejsou vymezeny důvody, pro které výpověď smí být dána, ale naopak jsou upraveny důvody, pro které být dána nesmí.

I ve Finsku je poskytována speciální ochrana některým skupinám obyvatel, zejména těhotným ženám, matkám i otcům na mateřské-rodčovské dovolené.

9.4 Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba musí být vždy výslovně stanovena. Ve většině států se nevyžaduje její písemná forma, pokud to není výslovně uvedeno například v kolektivní smlouvě. Stejně jako v naší právní úpravě, může být pracovní poměr, kteroukoliv ze stran ukončen bez udání důvodu a zkušební doba může být sjednána pouze na začátku pracovního poměru. Nelze ji sjednat později. Její maximální délka se v jednotlivých státech Evropy liší. V případě pozastavení její běhu – například nemoci zaměstnance, nelze ji dodatečně prodlužovat.

9.5 Předčasné ukončení pracovního poměru

Jde o institut, který je v našem právu znám jako „okamžité zrušení pracovního poměru“ a jde o jednostranný právní úkon, který umožňuje zrušit pracovní poměr okamžitě, neboť se v pracovním vztahu vyskytly natolik závažné důvody, pro které je trvání pracovního poměru nemožné a právní úprava proto umožňuje ukončit pracovní poměr ihned, bez nutnosti výpovědní doby. V některých zemích nemusí být důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ve výpovědi uveden, ale v případě soudního sporu musí být prokázán (Rakousko). Jednotlivé právní úpravy upravují důvody na straně zaměstnavatele i zaměstnance odlišně, mezi obvyklé důvody upravené všemi státy patří – alkoholismus, spáchání trestných činů, úmyslné klamání zaměstnance při vzniku pracovního poměru, tj. při uzavírání pracovního poměru, zadržování mzdy a jiné.⁷⁷

⁷⁷ Margerita Vysokajová, Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie in Právo a zaměstnání, roč. 5, číslo 11-12/ 99, str.31-34

ZÁVĚR

Platná právní úprava České republiky upravuje skončení pracovního poměru v souladu s mezinárodními dokumenty a normami práva Evropské unie.

Jak již bylo zejména v úvodu mé práce několikrát zmíněno, byl předchozí zákoník práce více než 50x novelizován a přestal vyhovovat společenským, ekonomickým potřebám společnosti, že nutnost nové právní úprava byla více než naléhavá.

Jak jsem výše popsala, nebylo přijímání současné platné právní úpravy bez problémů, proto se jím tady v této části již nebudu dále podrobně zabývat.

Vzhledem k tomu, že jde o normu, jejímž účelem je upravit veškeré otázky týkající se pracovněprávní oblasti, bylo podle mě prohlášení tehdejšího premiéra Paroubka a ministra práce a sociálních věcí Škromacha spočívající v tom, že zákoník práce bude platit pouze omezenou, neboť se již připravuje přijetí nového občanského zákoníku a vzhledem k tomu, že zákoník práce na občanský zákoník odkazuje, bude ještě dostatek času jakékoliv případné nedostatky zákoníku práce možno posléze odstranit, za zcela irelevantní.

Jak se během roční působnosti tohoto zákona ukázalo, byly chyby, kterému byly této normě během procesu přijímání vytýkány ve většině případů opodstatněné.

Tématem mé rigorozní práce není srovnávání předchozí a současné úpravy zákoníku práce, ale problematika skončení pracovního poměru.

Vzhledem k tomu, že v oblasti skončení pracovního poměru zákoník práce víceméně přejal text předchozí právní úpravy a v jeho úpravě nedošlo k žádné podstatné změně a zákoník práce je v platnosti a účinnosti pouze přes

jeden rok, nejsou zatím dostupné žádné judikáty vztahující se k této nové úpravě, proto jsem používala judikaturu vztahující se k předchozí právní úpravě.

Domnívám, se že současná právní úprava danou problematiku skončení pracovního poměru upravuje podrobně a dostatečně.

Přesto zde nyní uvedu návrhy na změny, o kterých předpokládám, že by přinesly do úpravy skončení pracovního poměru zlepšení.

Jednou z podstatných a důležitých otázek souvisejících se skončením pracovního poměru je i výpovědní doba a její délka.

Zákoník práce, jak jsem již výše uvedla, upravuje délku výpovědní doby v ustanovení § 51 odst. 1, kdy je upraveno: „... činí nejméně 2 měsíce“ a v odst. 2 je upraven její počátek. Již výše jsem uvedla, že se domnívám, že délka 2 měsíce je délkou dostačující, ale mám za to, že počátek jejího běhu by vzhledem k praktickým potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů nemusel být posuzován vždy až k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po jejím doručení. Myslím si, že by možná s ohledem na situace, kdy se zaměstnanec a zaměstnavatel z jakýchkoliv důvodů spolu nedohodnou a kterýkoliv z nich se rozhodne pracovní poměr ukončit, tak tento pracovní poměr mezi nimi skončí až uplynutím výpovědní doby, tedy pokud tato nepříznivá situace nastane již začátkem měsíce (mám na mysli zejména v prvním týdnu měsíce), začne výpovědní doba běžet až prvního dne následujícího měsíce, tedy je možné, že bude v délce téměř až 3 měsíců.

Domnívám se, že by pro tyto situace možná lépe posloužilo pravidlo stanovení počátku výpovědní doby na první den v měsíci – jak tomu je nyní, ale nově také na patnáctý den v měsíci, podle toho, ve které polovině kalendářního měsíce je výpověď doručena, kdy jak jsem uvedla výše, na stanovených pravidlech jejího běhu a počítání by se nic nezměnilo.

Domnívám, se že by tato případná úprava mohla přispět k výraznému zlepšení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při ukončení pracovního poměru, kde nedošlo k dohodě.

Dalším návrhem de lege ferenda by mohlo být sjednocení právní úpravy týkající se rodičovské dovolené, nástupu dítěte do předškolní a vzdělávací organizace a finančního zabezpečení. Kromě délky rodičovské dovolené, která spadá do kompetence zákoníku práce, se jedná o otázky upravené jinými právními odvětvím, ale přesto se tyto otázky skončení pracovního poměru dotýkají.

V současné době má podle ustanovení § 196 ZP zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci – tedy rodičům rodičovskou dovolenou. Nárok na ni mají oba, poskytuje se na žádost a oba rodiče ji mají možnost čerpat současně. Zákoník práce upravuje maximální délku rodičovské dovolené a to do té doby, než dosáhne dítě věku 3 let. Od tohoto okamžiku – tedy od 3 let po narození dítěte končí oběma rodičům nárok na její čerpání. A pokud se, se svým zaměstnavatelem nedohodnou jinak, jsou nuceni nastoupit do práce.

Problém v této úpravě vidím v tom, že dítě do předškolního zařízení, dle zákona č. 561/2004 Sb, školský zákon je možné dle ustanovení § 34 „umístit“ až od tří let dítěte. Tedy pokud nebylo dítě narozeno přesně 1.9. je víceméně nemožné, aby v den kdy dosáhne věku tří let mohlo nastoupit do předškolního zařízení. Zákon sice počítá s možností přijetí dítěte do tohoto zařízení i během roku, ale tato možnost není zejména s ohledem na kapacitní důvody mnohými předškolními zařízeními vůbec nabízena. Proto mají mnohdy rodiče možnost dítě do předškolního zařízení zpravidla umístit nejdříve až v pololetí nebo dokonce až na začátku nového školního roku.

Proto pokud rodiče nemají zajištěno hlídání dítěte, nebo se, se svým zaměstnavatelem nedohodnou na jiném dni nástupu do zaměstnání, ocitají se v obtížné situaci, protože pokud nenastoupí do zaměstnání, může s nimi být pracovní poměr bez dalšího ukončen - zákonem již nejsou chráněni. Tato

možnost ukončení pracovního poměru se mi zdá příliš tvrdá. Je zřejmé, že stanovit delší - obecnou ochranu pro všechny zaměstnance - rodiče, kteří mají po dosažení věku 3 let dítěte, tedy po skončení čerpání rodičovské dovolené povinnost nastoupit do zaměstnání, by zřejmě přineslo potíže, neboť by toto ustanovení mohlo být zneužíváno.

Navrhovala bych proto pro ty případy, kdy zaměstnanec - rodič zaměstnavateli zcela jednoznačně na základě potvrzení od předškolního zařízení prokáže, že není z kapacitních důvodů možné, aby bylo dítě do takového předškolního zařízení umístěno, aby zaměstnavatel neměl možnost s tímto zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr. Právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď, by bylo odsunuto na dobu, kterou předškolní zařízení stanoví jako den nástupu dítěte do něj. Pokud v této stanovené době dítě do předškolního zařízení z jakéhokoliv důvodu nenastoupí, nebude zaměstnanec - rodič již nadále nijak chráněn.

Seznam použité literatury

Knihy a odborné články:

M. Bělina a kol.: Pracovní právo, Všehrd, Praha 1997

M. Bělina a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C-H BECK, Praha 2007

M. Bělina, L. Brádlarová, J. Zachariáš: Pracovní právo na rozcestí, Právník 12/1997

L. Brádlarová: Změny a skončení pracovních poměrů, Personální a mzdový poradce podnikatele 3-4/1998

M. Brdek a kolektiv: Trendy v evropské sociální politice, ASPI, Praha 2002

M. Galvas: Několik poznámek k podmínkám dalšího působení pracovního práva, Právník 4/1998

M. Galvas: Ke kodifikaci pracovního práva, Právo a zaměstnání 3/2003

M. Galvas: Poznámky k některým aspektům současného českého pracovního práva, Právo a zaměstnání 11/2003

J. Hochman: Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994

J. Jakubka, P. Hloušková, E. Hofmanov, Z. Schmied, Z. Šubertová, L. Tomandlová, L. Trlč : Zákoník práce s komentářem, 1. vydání, nakladatelství ANAG, rok 2007

J. Jakubka: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, GRADA Publishing, Praha 2000

J. Jakubka: Zákoník práce – chyby a problémy, GRADA Publishing, Praha 2000

J. Jakubka, L. Jouza: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2004/8

J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová: Zákoník práce a související právní předpisy, Anag, Olomouc 2003

- L. Jouza: Doručování personálních písemností, Právní rádce 7/2000
- L. Jouza: Slovník pracovního práva, Polygon, Praha 1999
- L. Jouza: Zákoník práce po novele, Právní rádce 9/2000
- M. Kalenská: Pracovní právo v koncepci nového občanského zákoníku, Právník 12/1996
- M. Kalenská: Okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce 6/1995
- M. Kalenská: Vznik a zánik pracovního poměru vedoucích pracovníků, Práce a mzda 9/1996
- M. Kalenská: Zachováme zákoník práce?, Právník 12/1997
- M. Kalenská: Zaměstnávání pracovníků soukromými podnikateli – jednotlivci, Právo a podnikání 3/1994
- M. Kalenská: Jak urychlit rozhodování individuálních pracovních sporů, Právo a zaměstnání 10/2003
- R. Král: Sbližování práva ČR s právem Evropské unie – vybrané texty, Právnická fakulta Univerzity Karlovy, Katedra evropského práva, Praha 2000
- M. Kubínková a kol.: Zákoník práce po novele, SONDY, Praha 2000
- Návrh na zrušení některých ustanovení zák.č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, navrhovatelé poslanci poslanecké sněmovny ČR, všichni zastoupeni JUDr. Miroslavem Bělinou, advokátem AK Kříž a Bělina se sídlem 13, Praha 1
- E. Novotná: Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 7-8/2003
- M. Pelikán: Několik poznámek k pracovnímu právu, Právo a zaměstnání 2/2001
- M. Pelikán: Ještě jednou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu, Právo a zaměstnání 2/2003
- I. Píchová: K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi, Masarykova univerzita, Brno 1998
- K. Šamořil: Budoucí úprava pracovněprávních vztahů, Právní rádce 4/1996

- I. Šlosarčík: Právní rámec evropské integrace, Institut pro evropskou politiku EUROPEUM, Praha 2003
- L. Šnědar: Osobnostní práva při výkonu závislé práce, Právo a zaměstnání 3/2004
- V. Štangová: Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 3-4/99
- V. Štangová: K připravované euronovele zákoníku práce, Právo a zaměstnání 11/2003
- V. Štangová: Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 3/2004
- M. Štefko: Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?, Právo a zaměstnání 2/2004
- L. Tichý, R. Arnold, P. Svoboda, J. Zemánek, R. Král: Evropské právo, C.H.Beck, Praha 1999
- L. Tichý a kolektiv: Dokumenty ke studiu evropského práva, Linde, Praha 2002
- P. Tröster a kol.: Právo sociálního zabezpečení, C.H.Beck, Praha 2000
- P. Tröster a kol.: Zákoník práce a předpisy související, Codex, Praha 1998
- P. Tröster: Pracovní právo a sociální zabezpečení v současné Evropě, Právo a zaměstnání 12/2002
- P. Tröster: Nadnárodní strategie zaměstnanosti v kontextu Evropské unie, Právo a zaměstnání 5/2003
- P. Tröster: Zákoník práce po pětatřiceti letech, Právo a zaměstnání 7-8/2000
- M. Vysokajová: Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů – II. část, Mzdy a personalistika v praxi 12/2003
- M. Vysokajová : Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie in Právo a zaměstnání, roč. 5, č. 11-12, str. 31 – 34/99
- J. Zachariáš: Malá poznámka k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru, Právník 8/1998

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

J. Zrůtký: Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce 1/2001

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky: Česká republika v hodnocení Evropské komise 2000, Ústav mezinárodních vztahů, Praha 2000

Prameny práva:

Právní úprava dle českého práva:

Ústava – ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Listina základních práv a svobod – ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů; zejména článek 9,26,28,29

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Pracovní poměr upraven v jeho druhé části: hlava I až IX, § 27 až 207

Zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů české republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 119/1992 Sb. o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 312/2002 Sb. o úřednicích územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 29/1984 o soustavě základních a středních škol, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 3614/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních složek, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 553/1991 Sb. o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 238/2000 Sb. o Hasičském záchranném sboru České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 6/2002 o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 283/1993 o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 555/1992 Sb. o vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 257/2000 Sb. o probační a mediační službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 227/2000 Sb. o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády ČR č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

Nařízení vlády ČR č. 303/1995 Sb. o minimální mzdě

Důvodová zpráva k zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

Právní úprava dle mezinárodního práva:

Všeobecná deklarace lidských práv z 10.12.1948

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech č. 120/1976 Sb.

Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce

Evropská sociální charta Rady Evropy z 18.10.1961

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy z roku 1950

Sociální charta Evropských Společenství z 9.12.1989

Seznam použitých zkratek a zkrácených názvů:

ABGB: Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, Všeobecný občanský zákoník z r. 1811

Novela č.155/2000 Sb.: zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Novela č. 46/2004 Sb.: 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

NS ČR: Nejvyšší soud České republiky

NS SR: Nejvyšší soud Slovenské republiky

Občanský soudní řád: zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Občanský zákoník: zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

R: Rozhodnutí a stanoviska uveřejněná ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek

Sborník III.: Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v

některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a
rodinně právních, SEVT, Praha 1980

Sborník IV.: NS ČSFR, NS ČR a NS SR o občanském soudním řízení
a o řízení před státním notářstvím, SEVT, Praha 1986

Služební zákon: zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve
správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních
zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), v platném znění

Trestní řád: zákon o trestním soudním řízení (trestní řád) č. 141/1961 Sb., ve
znění pozdějších předpisů

Rozhodnutí a stanoviska uveřejněná ve Výběru NS SR

Zákoník práce: ZP: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění
pozdějších předpisů