

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Mgr. Petr Dvořák

Skončení pracovního poměru

Rigorózní práce

červen 2013

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 5. června 2013

Mgr. Petr Dvořák

Obsah:

Úvod.....	5
1. Systém pracovního práva	12
1.1. Postavení pracovního práva v systému práva	12
1.2. Současná právní úprava v ČR v kontextu mezinárodního vývoje	14
2. Skončení pracovního poměru před platností a účinností zákona č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce	18
2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	23
2.2. Výpověď	24
2.3. Předčasné skončení pracovního poměru.....	27
2.4. Jiné způsoby skončení pracovního poměru	29
2.5. Potvrzení o zaměstnání a záznam o skončení pracovního poměru.....	29
2.6. Skončení pracovního poměru zaměstnanců železnic a dalších sektorů dopravy.	30
3. Skončení pracovního poměru podle zákona č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce.....	34
3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	40
3.1.1. Obsahové náležitosti.....	40
3.1.2. Vznik	42
3.1.3. Vznik podle § 43 odst. 4.....	43
3.1.4. Vznik podle obecných ustanovení.....	44
3.1.5. Písemná forma	45
3.1.6. Uzavření ústním projevem či konkludentním činem.....	46
3.2. Výpověď	46
3.2.1. Subjekty	47
3.2.2. Forma.....	47
3.2.3. Doručení	48
3.2.4. Výpovědní doba.....	48
3.2.5. Obecné náležitosti právního úkonu	50
3.2.6. Odvolání	50
3.2.7. Výpověď ze strany zaměstnance	51
3.2.8. Výpověď ze strany zaměstnavatele	51
a) Podmínky	51
b) Důvodnost	52
c) Nabídka jiného vhodného místa.....	58
d) Zákaz výpovědi	59
e) Předchozí souhlas předsedy komory Parlamentu.....	61
f) Účast odborového orgánu na výpovědi.....	61
3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru	62
3.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	65
a) Odsouzení zaměstnance pro trestný čin	65
b) Hrubé porušení pracovní kázně, které vylučuje setrvání u zaměstnavatele po dobu výpovědní lhůty	65
c) Ohrožení bezpečnosti státu zaměstnancem.....	66
d) Lhůty pro použití důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem	68
e) Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s některými zaměstnanci	69

f) Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem a výpověď	70
3.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	70
3.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	72
3.4.1. Formální náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době	72
3.4.2. Hmotněprávní podmínky zrušení pracovního poměru ve zkušební době	73
3.5. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí.....	74
3.5.1. Skončení pracovního poměru na základě odnětí povolení k pobytu.....	75
3.5.2. Skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku o vyhoštění	76
3.5.3. Povolení k zaměstnání a skončení pracovního poměru.....	76
3.6. Skončení pracovního poměru na dobu určitou	77
3.6.1. Uplynutí doby	77
3.6.2. Pokračování pracovního poměru sjednaného na dobu určitou po uplynutí této doby.....	79
3.6.3. Skončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím sjednané doby jeho trvání.....	80
3.7. Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance.....	81
3.8. Způsoby skončení pracovního poměru ve zvláštních případech	81
3.8.1. Skončení pracovního poměru založeného volbou či jmenováním	81
3.8.2. Skončení vedlejšího pracovního poměru.....	82
3.8.3. Skončení pracovního poměru mezi občany k poskytování služeb pro osobní potřebu.....	83
3.9. Nároky z neplatného skončení pracovního poměru.....	83
3.9.1. Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	86
3.9.2. Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance	88
3.9.3. Nároky spojené s neplatnou dohodou o rozvázání pracovního poměru.....	89
3.10. Odstupné	90
3.10.1. Odstupné ze zdravotních důvodů	91
3.11. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání.....	92
3.11.1. Rozsah nároku na pracovní volno	92
3.11.2. Podmínky vzniku nároku zaměstnance na pracovní volno a na náhradu mzdy.....	93
3.12. Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek	94
3.12.1. Údaje o zaměstnání, druhu práce a dosažené kvalifikaci	94
3.12.2. Údaje o době započtené zaměstnanci pro účely dovolené na zotavenou	95
3.12.3. Důvod skončení pracovního poměru, pokud měl vliv na dovolenou na zotavenou a na náhradu mzdy při překážkách v práci	95
3.12.4. Údaje o skutečnostech rozhodných pro posouzení nároků zaměstnance na dávky nemocenského pojištění	96
3.12.5. Údaje o srážkách ze mzdy zaměstnance.....	97
3.12.6. Údaje o dohodě o rozvázání pracovního poměru podle § 227a).....	97
3.12.7. Spory o obsah potvrzení	98
3.12.8. Nevydání potvrzení	98
3.12.9. Pracovní posudek.....	98
3.13. Hmotné zabezpečení v souvislosti se skončením pracovního poměru.....	100
4. Skončení pracovního poměru podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce	102
4.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	105

4.1.1.	Srovnání s předchozí právní úpravou	107
4.2.	Výpověď	108
4.2.1.	Forma.....	108
4.2.2.	Doručení	109
4.2.3.	Nemožnost zpětvzetí	110
4.2.4.	Výpovědní doba.....	110
a)	Délka výpovědní doby	111
b)	Běh výpovědní doby	111
4.2.5.	Výpověď ze strany zaměstnance	112
4.2.6.	Výpověď ze strany zaměstnavatele	112
a)	Důvodnost	112
b)	Zákaz výpovědi	117
c)	Vyloučení zákazu výpovědi	118
4.3.	Okamžité zrušení pracovního poměru	120
4.3.1.	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	121
4.3.2.	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	122
4.4.	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	124
4.5.	Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele.....	125
4.6.	Skončení pracovního poměru uplynutím doby	125
4.7.	Účast odborových orgánů při skončení pracovního poměru	125
4.8.	Skončení pracovního poměru ve zvláštních případech.....	127
4.8.1.	Skončení pracovního poměru založeného jmenováním	127
4.8.2.	Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu	127
4.9.	Nároky z neplatného skončení pracovního poměru.....	128
4.9.1.	Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	129
4.9.2.	Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance	129
4.10.	Odstupné	129
4.11.	Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání.....	131
4.12.	Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek	131
5.	Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012	133
5.1.	Sjednání zkušební doby	133
5.2.	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	134
5.3.	Výjimky ze zákazu výpovědi.....	135
5.3.1.	Okamžité zrušení pracovního poměru a období splatnosti.....	135
5.4.	Nový výpovědní důvod.....	136
5.4.1.	Předpoklady pro použití nového výpovědního důvodu.....	136
5.5.	Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností.....	137
5.6.	Prodloužení délky výpovědní doby	138
5.7.	Rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením	138
5.8.	Moderační právo soudu	138
6.	Skončení pracovního poměru v zemích EU	140
6.1.	Skončení pracovního poměru na základě dvoustranného právního úkonu.....	141
6.1.1.	Dohoda o skončení pracovního poměru	141
6.2.	Skončení pracovního poměru na základě jednostranného právního úkonu.....	141
6.2.1.	Výpověď	141
6.2.2.	Dokumenty upravující výpověď.....	141
6.2.3.	Právní úprava výpovědi ve vybraných státech EU	143

a) Rakousko.....	143
b) Belgie	144
c) Finsko.....	145
6.3. Skončení pracovního poměru ve zkušební době.....	146
6.3.1. Předčasné skončení pracovního poměru	146
6.4. Právní předpisy a dokumenty upravující pracovní poměr.....	146
6.5. Hromadné propouštění.....	148
Závěr	153
Seznam zkratk	167
Seznam použité literatury a pramenů.....	168
Shrnutí.....	179
Summary.....	181
Abstrakt.....	183

Úvod

Právo jako takové lze dělit do dvou základních skupin, a to na právo soukromé a na právo veřejné. Tato koncepce systematizace práva, která je založena na diferenciaci práva soukromého a veřejného, je přijímána v našem právním řádu již od roku 1989. Veřejné právo lze charakterizovat jako právo asymetrické a nerovné, kde stát a státní orgány vystupují jako nadřízení nositelé státní moci vůči podřízeným osobám. Naproti tomu je právo soukromé založeno na rovnosti účastníků, kteří vstupují do různých právních vztahů. Z této charakteristiky vyplývá, že mezi právo veřejné patří právo finanční, správní, ústavní, trestní. Naopak mezi právo soukromé patří právo občanské, obchodní, pracovní, rodinné. Základní dělení práva se však promítá i do právních předpisů, kterými se jednotlivá právní odvětví řídí. Veřejnoprávní předpisy obsahují převážně kogentní normy, tj. normy, od kterých se není možno odchýlit, to ani dohodou stran. Naproti tomu soukromoprávní předpisy jsou založeny na normách dispozitivních, kde je dána volnost stran a to, co si dohodnou, tak platí a má přednost před zákonem. Problém při rozlišování toho, jaké právo je soukromé a jaké veřejné, se označuje jako kompetenční spor mezi soudy a ty ho řeší v občanském soudním řízení a také soudy ve správním soudnictví. V České republice se touto problematikou zabývá zvláštní senát zřízený zákonem č. 131/2002 Sb., o rozhodování některých kompetenčních sporů¹. Občanské právo je považováno za základní odvětví soukromého práva a všechna jeho další odvětví jsou z něho odvozena. Základním právním předpisem občanského práva je zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“) upravující občanské právo hmotné. Dne 22. 3. 2012 byl ve Sbírce zákonů (v částce 33) vyhlášen zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“), který bude účinný od 1. 1. 2014. Tímto okamžikem bude dosud platný občanský zákoník zrušen. NOZ je výsledkem dlouholeté práce rekodifikační komise Ministerstva spravedlnosti; přináší novou moderní úpravu soukromoprávních vztahů, mezi jejíž hlavní přínosy patří např. větší důraz na úpravu osobnostních práv, podpora principu svobodné vůle či jednotná právní úprava závazkového práva.

¹ Zákon je složen celkem z 8 § a nabyl účinnosti dne 1. 1. 2003. Na řízení před zvláštním senátem se užijí přiměřeně ustanovení části III. hlavy první zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní.

Hlavním právním předpisem upravujícím řízení před soudy v civilních věcech je zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „občanský soudní řád“)².

Pracovní právo náleží jak do práva soukromého, tak do práva veřejného. V oblasti soukromého práva se pohybuje, pokud řeší spory z pracovněprávních vztahů, v oblasti veřejného práva se pak nachází tehdy, pokud stát do těchto vztahů zasahuje; zde pak můžeme hovořit o veřejnoprávní regulaci. Pracovní právo jako odvětví práva soukromého lze charakterizovat jako právo, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, tzv. pracovněprávní vztahy (individuální pracovní právo). Dále upravuje činnost odborových organizací, činnost Ministerstva práce a sociálních věcí, pravidla kolektivního vyjednávání (kolektivní pracovní právo). Pracovní právo upravuje společenské vztahy vznikající při práci, tedy opakující se činnosti.

Rozvoj pracovního práva nastal již v Mezopotámii, kde byl upraven druhou částí Chammurapiho zákoníku³, a to při úkonech souvisejících s najímáním pracovní síly. Vznik pracovního práva byl spojen nejen s rozvojem pracovních vztahů, u kterých byla potřeba právní regulace, ale především s formováním moderního právního systému, ve kterém představovalo významnou roli obligační právo. Tento fakt vytvářel ve vztahu námezdní práce právní úpravu pracovní smlouvy. Již ve středověku se vyvíjely vztahy, které jsme mohli považovat za předchůdce pracovněprávních vztahů. Dokonce bylo možné spatřit v některých památkách výskyt pravidel, které lze považovat za právní úpravu pracovních podmínek. Velice známý je Horní zákoník Václava II. - *Ius regale montanorum*⁴, který se zaměřoval na úpravu pravidel bezpečnosti práce, dále upravoval organizování horníků.

² V současné době je v připomínkovém řízení návrh zákona, kterým se mění občanský soudní řád a některé další zákony. Navrhovaným předpisem dojde ke zrušení ustanovení části třetí hlavy páté – zvláštní ustanovení, a dále ke zrušení ustanovení, která se vztahují k řízení v nesporných a jiných zvláštních věcech. Občanský soudní řád pak bude upravovat pouze řízení sporná. K tomuto je dále vypracován zcela nový zákon o zvláštních řízeních soudních, který bude komplexně upravovat civilní soudní řízení v nesporných a jiných zvláštních věcech, a to za subsidiárního použití občanského soudního řádu. Důvody této legislativní změny jsou zejména rekonstrukce soukromého práva, věcné důvody rozdílnosti řízení, historické souvislosti, komparace s vybranými státy evropského prostoru.

³ Babylonský zákoník vydaný v roce 1686 př. n. l. patří mezi nejstarší dochované zákoníky. Zákoník byl převážně složen z výkladu zvykového práva. Obsahoval 282 článků, které řešily především problematiku rodiny, soukromého vlastnictví, obchodu, majetku, násilných zločinů.

⁴ Královské právo horníků, které lze charakterizovat jako „právo těžit horu“ či „právo horního regálu“ – horní zákoník a mincovní reforma vydané v roce 1300 Václavem II. Hlavní podíl na vytvoření

První obecnější úprava moderních pracovněprávních vztahů se na našem území objevila v ustanoveních Všeobecného zákoníku občanského z roku 1811 (dále jen „Všeobecný zákoník občanský“). Právní úpravu pracovněprávních vztahů obsahovala zejména ustanovení hlavy XXVI. Mezi základní zásady Všeobecného zákoníku občanského patřila zejména zásada smluvní svobody a zásada rovnosti subjektů. Do této volnosti subjektů jen pozvolna vstupoval stát za účelem zachování pracovní síly. Tyto jednotlivé zásady byly prováděny zejména kogentním určováním některých podmínek při výkonu práce. Větší úlohu zastával stát při vlivu průmyslové revoluce na masový rozvoj průmyslu, a s tím souvisejícímu růstu počtu námezdních dělníků. Právní úpravu růstu počtu námezdních dělníků upravovala smlouva o nájmu pracovní síly, která tyto nově vznikající pracovněprávní vztahy regulovala. Smlouvu o nájmu postupně nahradil nový druh smlouvy – pracovní smlouva. V této pracovní smlouvě již docházelo ke kogentnímu určování některých pracovních podmínek⁵, zejména proto, že byl kladen větší důraz na ochranu zaměstnance. Počet omezujících norem začal postupně narůstat a začalo se vytvářet nové právní odvětví, kterým bylo pracovní právo.

Základním právním předpisem pracovního práva byl zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce (dále jen „původní zákoník práce“). Původní zákoník práce⁶ se stal základem a základním pramenem pracovního práva Československé socialistické republiky. Vyjadřoval zejména vůli pracujícího lidu upravit socialistické pracovní vztahy v souladu se zájmy společnosti i jednotlivce. Napomáhal k tomu, aby pracující lid čestně a poctivě pracoval pro společnost, důsledně dodržoval pracovní kázeň, plně využíval pracovní doby a pracovních prostředků. Přispíval také k budování socialistického právního řádu a též k socialistické zákonnosti. Tuto oblast upravovaly zásady, které obsahovala tehdejší socialistická Ústava⁷. Svou roli sehrál původní zákoník práce také při rozvoji socialistických výrobních vztahů.

zákoníku měl Gozzius z Orvieta. Zákoník byl díky svým ustanovením, jež zatím neměly obdoby, přeložen do mnoha jazyků a používán v mnoha zemích. V zemích Koruny české zákoník platil až do roku 1834, kdy byl nahrazen obecným horním zákoníkem.

⁵ Délka pracovní doby, dovolená

⁶ Předpis byl účinný od 1. 1. 1966

⁷ Celým názvem: Ústava Československé socialistické republiky. Začala být připravována v dubnu 1960 na základě návrhu ústředního výboru Komunistické strany Československa. Byla přijata dne 11. 7. 1960 ve znění zákona č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky. Ode dne přijetí byla též účinná a platná. Její účinnost přestala platit Ústava Československé republiky z roku 1948.

Dodržování původního zákoníku práce všemi pracujícími lidmi, státními a odborovými orgány bylo nástrojem k upevňování socialistického právního řádu a také přispívalo k účasti pracujícího lidu na řízení a správě národního hospodářství. Původní zákoník práce byl první kodifikací pracovního práva tehdejšího Československa a upravoval jak pracovněprávní vztahy individuální, tak i kolektivní. Právní úprava pracovněprávních vztahů provedená původním zákoníkem práce představovala vyvrcholení procesu kodifikace pracovního práva. Odstraněna byla např. přetrvávající diference právní úpravy zaměstnanců vykonávající odlišnou práci, byla vytvořena jednotná právní úprava vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Ustanovení původního zákoníku práce byla ryze kogentní, nebyla zde možnost pro jakoukoliv svobodnou vůli subjektů. Velmi oslabena byla úloha kolektivního vyjednávání, které již nezajišťovalo sociální dialog mezi zástupci stran pracovního poměru, vedoucí k vytvoření odpovídajících pracovních podmínek zaměstnanců.

Původní zákoník práce byl koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. V souvislosti s partikularizací soukromého práva došlo k oddělení pracovního a občanského práva. Původní zákoník práce také přispěl k jednotnému systému pracovního práva, který byl nezávislý na ostatních právních odvětvích. Od jeho účinnosti do roku 1989 byly dále provedeny některé dílčí novely, které přinášely určité změny (v oblasti zlepšování pracovních podmínek), avšak koncepce samotného původního zákoníku práce zůstala nezměněna.

Novela provedená zákonem č. 153/1969 Sb., mimo vytvoření prostoru pro propouštění osob z politických důvodů, přinesla některé pozitivní změny zejména v oblasti pracovní doby, doby odpočinku, náhrady škody. Novela provedená zákonem č. 20/1975 Sb., uvedla do souladu právní úpravu skončení pracovního poměru s národními dokumenty a zvýšila tak ochranu zaměstnanců před jednostranným skončením pracovního poměru a také zlepšila problematiku náhrady škody. Novela provedená zákonem č. 188/1988 Sb., přinesla podstatnější změny, které reagovaly na tehdejší ekonomický vývoj, pracovní kázeň, zlepšila postavení zaměstnance v oblasti náhrady škody. Po roce 1989 vlivem politické a společenské situace docházelo

k přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství a soukromého podnikání, na základě kterého docházelo k vytváření nových forem zaměstnavatelů (zejména fyzických osob a obchodních společností). Tato problematika byla upravena v zákoně č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, v zákoně č. 103/1990 Sb., který měnil a doplňoval dosavadní hospodářský zákoník, a tento umožnil tak společné podnikání fyzických osob v rámci obchodních společností. Ústavní zákon č. 100/1990 Sb., vytvořil jednotný systém vlastnictví a všem vlastníkům zajistil rovnocenné postavení a stejnou právní ochranu. Vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli byly upraveny zákonem č. 120/1990 Sb. Vznikem odborových organizací a vymezením jejich působnosti se upravoval zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání zcela nově a podrobně upravil podstatnou část týkající se kolektivních pracovněprávních vztahů. Zákon č. 3/1991 Sb., vytvořil větší prostor pro kolektivní vyjednávání; dále bylo také upraveno uzavírání podnikových kolektivních smluv i kolektivních smluv vyššího stupně. Zvláštní zákony dále upravovaly také individuální pracovněprávní vztahy, které se týkaly zejména odměňování. Mezi tyto zákony patřil zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a o odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. Současně dochází k úpravě problematiky cestovních náhrad, které řeší zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, dále k úpravě problematiky týkající se zaměstnanosti, a to zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti⁸, a zákon České národní rady č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Na základě těchto zákonů byl vytvořen zcela nový systém řízení zaměstnanosti, předpoklady pro vznik trhu práce, zákonné předpoklady úpravy pro hmotné zabezpečení fyzických osob v nezaměstnanosti. Mezi další podstatné novely původního zákoníku práce patřil zákon č. 74/1994 Sb., kterým docházelo k odstranění rozdílů v právní úpravě mezi jednotlivými formami zaměstnavatelů. Zákonu č. 155/2000 Sb.

⁸ Účinný od 1. 2. 1991, zákon obsahoval celkem 33 §, na základě přijetí tohoto zákona došlo ke zrušení nařízení vlády České socialistické republiky č. 121/1970 Sb., o povinnostech organizací a občanů při zabezpečování práce občanům, zákonné opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce.

(harmonizační novela), promítá zejména směrnice Evropského společenství (dále jen „ES“) do právního řádu České republiky za účelem dosažení úplné slučitelnosti pracovního práva s právem ES. Na základě této novely dochází také k posílení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích⁹. Novela však zásadně neřešila koncepci pracovněprávní úpravy vedoucí k liberalizaci pracovněprávních vztahů.

K nahrazení původního zákoníku práce došlo zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“)¹⁰. Před nabytím účinnosti byl novelizován např. zákonem č. 585/2006 Sb.¹¹ Návrh zákoníků práce vycházel z ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“) a z Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen „LZPS“) a byl s nimi i v souladu. Při jeho přípravě bylo zejména dbáno na to, aby organicky zapadl do právního řádu České republiky. V době své účinnosti docházelo pouze k jeho dílčím novelám. K větší došlo až na základě zákona č. 362/2007 Sb., který byl označován jako „technická novelizace“. Tento zákon byl přijat s cílem, aby odstranil některé nedostatky a provázal zákoník práce s dalšími zákony, které s ním byly souběžně Parlamentem České republiky projednávány a schváleny, jakož aby i provedl legislativně technické změny. K novele zákoníku práce došlo také nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ze dne 12. března 2008, který se týkal návrhu na zrušení některých ustanovení.

Předkládaným návrhem zákona se zejména sledovaly:

- a) reakce na nález Ústavního soudu v základních systémových přístupech, která se týkala především vztahu (podpůrné působnosti) občanského zákoníku a zákoníku práce, základních zásad pracovněprávních vztahů, neplatnosti právních úkonů,

⁹ Mezi hlavní principy patří zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace, prohlubuje se právo zaměstnanců na informace a projednání, přináší novou právní úpravu pracovní doby a dovolené, dále antidiskriminační právní úpravu, vytváří se určitý prostor pro zastupování zaměstnanců odbory a radami zaměstnanců, popřípadě zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a klade se zvýšený důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a garanci doby odpočinku zaměstnance.

¹⁰ Tvůrcem zákoníku práce je Parlament České republiky, schválen byl 21. 4. 2006, platný od 8. 6. 2006, účinný od 1. 1. 2007

¹¹ Mimo zákoníku práce se také tímto zákonem měnily zákony 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

- b) naplnění programového prohlášení vlády České republiky akceptovat obecný princip autonomie vůle obou účastníků základního pracovněprávního vztahu – zaměstnance a zaměstnavatele, a to při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance, který je v pracovněprávním vztahu ve slabším postavení,
- c) provedení dalších podrobnějších změn, které nemohly být realizovány zákonem č. 362/2007 Sb.,
- d) provedení legislativně technické úpravy navazující na změny uvedené v bodech a) až c) tohoto výčtu.

Dotčenými subjekty zákoníku práce jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci, odborové organizace, organizace zaměstnavatelů; zákoník práce nemá větší přímý dopad na podnikatelské prostředí České republiky, než měla stávající právní úprava.

1. Systém pracovního práva

1.1. Postavení pracovního práva v systému práva

Pracovní právo je charakterizováno ochranou funkcí¹², na základě které je označováno za součást práva sociálního. Sociální právo lze chápat jako souhrn právních norem zahrnovaných do pracovního práva a právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení. Sociální právo je integrující pojem pro oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, tudíž není považováno za právní odvětví. Pracovní právo je považováno za samostatné právní odvětví, kdy tato samostatnost je však relativní, protože všechna právní odvětví jsou navzájem propojená. Z tohoto faktu vyplývá skutečnost, že každý legislativní zásah do libovolného právního odvětví se může projevit i změnami ve vztazích jiného právního řádu.

Z hlediska historického třídění pracovního práva tak musíme rozlišit individuální a kolektivní pracovní právo na straně jedné a právní úpravu zaměstnanosti na straně druhé. Právní úpravu zaměstnanosti upravují veřejnoprávní metody. Na základě této úpravy se liší od pracovního práva individuálního i kolektivního. Oblast zaměstnanosti má blízko ke správnímu právu, a to především z hlediska subjektů, jejichž vztahy upravuje. Dále také z hlediska převažujících metod právní úpravy.

Základ pracovního práva je tvořen smluvním uspořádáním. Individuální pracovní právo vzniklo z práva občanského, ke kterému má také nejbližší. V úzké vazbě je pracovní právo k právu obchodnímu. Z hlediska aplikace práva je důležité, zda jsou právní vztahy pracovněprávní, či nikoliv. Současná právní úprava je postavena na samostatnosti pracovního práva ve vztahu k právu občanskému. Občanský zákoník lze používat na pracovněprávní vztahy subsidiárně. Emancipace pracovního práva od občanského probíhala ve dvou rovinách. První lze chápat jako ochranné či sociální zákonodárství, kdy docházelo se strany státu k omezování smluvní svobody nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale především v průběhu pracovního poměru. Smluvní svoboda byla omezována ve prospěch slabší strany, a to zaměstnance. Druhou oblastí,

¹² Funkce, která je charakterizována tím, že se pracovní právo zaměřuje na posílení pozice zaměstnance. Popisuje zaměstnance jako stranu ekonomicky slabší. Patří mezi funkci nejstarší a základní z pohledu samotného pracovního práva. Upravuje také ochranu práv zaměstnavatele – zaměstnanec je povinen chránit majetek zaměstnavatele.

ve které docházelo k emancipaci pracovního práva, byla oblast kolektivního vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva.

„Zásadní rozdíl mezi pracovním a občanským (případně i obchodním právem) spočívá ve veřejnoprávních zásadách do smluvních vztahů, jimiž dochází k výraznému omezení smluvní volnosti. Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je ovšem nesrovnatelný s jakoukoliv jinou smluvní oblastí soukromého práva a je takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno“¹³. Smluvní svoboda není omezována pouze veřejnoprávní (zákonnou) regulací, ale především kolektivní vůlí plynoucí z kolektivních smluv.

Mezi typické rysy pracovního práva patří omezování smluvní svobody ve prospěch slabší strany smluvního vztahu. Zeměmi, ve kterých k takovému omezování dochází, jsou např. Velká Británie, Švédsko, USA, Nový Zéland. Rozdíl v tomto omezování spočívá v jeho intenzitě a také v tom, zda je omezujícím prvkem kolektivní vyjednávání, či zákonodárce. Pro oblast kontinentální Evropy, s výjimkou Skandinávie, je (zejména pro oblast střední Evropy) typické relativně intenzivní pracovní zákonodárství i právě značný význam kolektivního vyjednávání. Ve vztahu k pracovním smlouvám je základním rozlišujícím kritériem to, že znakem pracovních smluv, který je odlišuje od jiných soukromoprávních smluv, je úprava závislé práce¹⁴; je zde vytvořen vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami.

Dalším podstatným odlišujícím znakem je, že pracovní právo spíše než pouze vlastní pracovní smlouvy upravuje vztah vzniklý na základě těchto smluv. Naproti tomu obchodní či občanské právo upravuje jednotlivé typy smluv. Odlišení pracovní smlouvy od občanskoprávní či obchodně právní je spatřováno ve skutečnosti, že je vytvořen osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z těchto jednotlivých vyjmenovaných rozdílů plyne, že existují a budou existovat smluvní vztahy, které jsou

¹³ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha : C.H. Beck, 2001, s. 8.

¹⁴ Za závislou práci je považován osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, který je vykonáván ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. K výkonu závislé práce dochází pouze v pracovněprávních vztazích.

zčásti na pomezí pracovního a občanského, nebo pracovního a obchodního práva. Jedná se pak o tzv. hybridní vztahy¹⁵.

1.2. Současná právní úprava v ČR v kontextu mezinárodního vývoje

Jedním z pojmů, které nově přinesl zákoník práce v § 2 odst. 1, je institut závislé práce. *V návaznosti na toto ustanovení byl zrušen § 13 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, obsahující zákaz tzv. švarcsystému, podle jehož dosavadního znění byla právnická nebo fyzická osoba zásadně povinna zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce*¹⁶.

Pracovní právo je od konce 90. let ovlivňováno právem ES. Nejvýznamnější změna byla spatřována v harmonizační novele č. 155/2000 Sb., která je definována již v Úvodu této práce. Za klíčový pojem pro české i zahraniční pracovní právo lze považovat liberalizaci a flexibilitu. Tyto pojmy také patřily mezi klíčové body jednání na Světovém kongresu pracovní práva a sociálního zabezpečení, který se konal v Paříži v roce 2006. Hlavním tématem bylo téma „Liberalizace obchodu a pracovního práva“. Pracovněprávní úprava musí reagovat na liberalizaci a globalizaci světové ekonomiky, které sebou nesou další požadavky na flexibilitu právní úpravy. Větší flexibilita je základním požadavkem z hlediska přeměny rigidní, kogentní pracovněprávní úpravy na moderní evropskou pracovněprávní úpravu, ale také představuje celosvětový trend v pracovním právu. Snaha o vytvoření přátelského podnikatelského klima vede k následujícím trendům:

- a) eliminace rozšiřování závaznosti kolektivních smluv,
- b) omezení národní kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání směřovat na podnikovou úroveň,
- c) zavést nové omezení stávek,

¹⁵ Vztahy, ve kterých dochází ke vzájemnému prolínání a ovlivňování smluvních typů v rámci celého soukromého práva. Základní rozlišení a specifika závislé činnosti by měla být i nadále vyhrazena pracovněprávní úpravě.

¹⁶ VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; DOLEŽILEK, J. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 24.

- d) upravit zvláštní výjimky pro pracovní podmínky v malých a středních firmách,
- e) omezit platby, které nejsou vázány na výkon práce, včetně dovolené, svátků,
- f) prodloužit výrazně zkušební dobu,
- g) připustit nové, zvláštní individuální pracovní smlouvy s menší sociální ochranou.

Vyjmenované trendy se však neprosazují jednoznačně a přímočaře. Důležitým pojmem souvisejícím s touto problematikou je flexicurita. Jedná se o kombinaci flexibility a jistoty. Flexibilita je spatřována jako možnost smluvních stran pracovněprávních vztahů upravovat si vzájemná práva a povinnosti co nejsvobodněji, bez minimálního omezení zákonodárce. Proti tomu sociální jistota znamená zejména ochranu pracovního trhu, ochranu pracovních podmínek, tj. omezení zásahů zákonodárce. Flexibilita a jistota jsou v protikladu, pokud se týká míry či intenzity právní regulace. Otázkou flexibility a jistoty se zabývá tzv. Zelená kniha. Účelem Zelené knihy je zahájit v Evropské unii (dále jen „EU“) veřejnou diskuzi o způsobech, jakými může vývoj pracovního práva přispět k cíli Lisabonské strategie spočívajícím v dosažení udržitelného růstu s větším počtem lepších pracovních míst.

Modernizace pracovního práva tvoří hlavní součást úspěchů z hlediska přizpůsobivosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. K dalším aspektům politiky týkající se otázky flexicurity patří celoživotní vzdělávání, které lidem dovoluje držet krok s novými požadavky na schopnosti. Zelená kniha se zabývá otázkou, jakou roli by mohlo pracovní právo hrát při prosazování agendy flexicurity na podporu trhu práce, který by byl spravedlivější, vyznačoval se větší schopností reagovat, byl by více přístupný lidem a zároveň přispíval ke zvýšení konkurenceschopnosti Evropy. Zelená kniha vyjadřuje krok již v zavedeném trendu, a to zejména v té skutečnosti, že EU si postupně uvědomuje potřebu zvýšení konkurenceschopnosti vůči ostatním zemím světa. Zelená kniha uvádí, že od počátku 90. let se reformy vnitrostátních pracovních předpisů v jednotlivých zemích EU týkajících se ochrany zaměstnanosti zaměřují na zmírnění stávající regulace s cílem umožnit větší rozmanitost smluvních vztahů¹⁷.

¹⁷ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 14 an.

Vazba pracovního práva na občanské právo byla jedna z nejdůležitějších otázek při přípravě nové pracovněprávní kodifikace. Výsledkem této přípravy však vznikl zákoník práce, který je založen ve vztahu k občanskému zákoníku na principu delegace (nikoliv subsidiarity). Delegace byla napadena návrhem na zrušení § 4, který byl podán u Ústavního soudu. Argumentace byla založena na skutečnosti, že delegace k občanskému zákoníku zakládá a posiluje právní nejistotu. Je zde možnost aplikačních problémů, které mohou vzniknout v důsledku neprovázaných ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku. Ústavní soud námitce navrhovatelů, kteří napadli princip delegace, vyhověl a příslušné ustanovení zrušil. Své rozhodnutí odůvodnil tím, že princip delegace k občanskému zákoníku tak, jak ho přinášel zákoník práce, není souladný s principy právního státu. V závěru odůvodnění ke zrušení § 4 Ústavní soud uvedl, že pokud nebudou taková ustanovení ze zákoníku práce vyloučena, lze je považovat ve vztahu subsidiarity k občanskému zákoníku za nadbytečná. Úmyslem zákonodárce, pokud došlo nebo docházelo k použití delegačních ustanovení, byla výslovná aplikace na pracovněprávní vztahy. I když Ústavní soud princip delegace zrušil a nahradil ho principem subsidiarity, stále zde byly některé delegační odkazy na občanský zákoník.

Pracovní právo má také vazbu na právo ústavní. Z tohoto hlediska je velmi důležitá otázka principu dispozitivní právní úpravy. Původní zákoník práce měl již od svého vzniku ryze kogentní povahu a hlavní zásada byla „co není dovoleno, je zakázáno“. Tato úprava pracovněprávních vztahů měla základ v odlišných ekonomických a společenských podmínkách předlistopadového období. Právě změna těchto podmínek vyvolala změnu samotné povahy původního zákoníku práce zejména ve smyslu liberalizace pracovněprávních vztahů a úpravy opačné zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Nově zvolená koncepce v sobě nepochybně obsahuje soukromoprávní prvky. Na základě této nové koncepce (nového principu), je dána možnost účastníkům pracovněprávních vztahů upravit si tyto vztahy odlišně od zákona a také si upravit i to, co zákoník práce vůbec neřeší. Převládala zde myšlenka, že oblast pracovního práva, zejména pak individuální a kolektivní pracovní právo, na rozdíl od práva veřejného, by mělo mít prvky dispozitivní právní úpravy. V zákoníku práce dochází ke kombinaci dvou metod právní úpravy kogentnosti některých ustanovení.

První obecná zásada upravená v § 4b odst. 1 stanoví, že „práva a povinnosti mohou být upraveny odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.“ Druhou metodou, která se zabývá vymezením norem dispozitivních a kogentních, je taxativní výčet kogentních norem. Tato metoda je použita v obchodním zákoníku, v jeho III. části, která se zabývá úpravou obchodních závazkových vztahů. Důležité je vymežit vztah těchto dvou metod. Obecným principem mělo být, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odlišně od zákona, pokud takovou úpravu zákon výslovně nezakazuje. Ve vztahu k této metodě se taxativní výčet kogentních ustanovení zdá nadbytečný, protože řada kogentních ustanovení vyplývá z obecné zásady kogentních a dispozitivních norem. S odkazem na § 4b odst. 1 zákoníku práce je možné se odchýlit od ustanovení, která jsou uvedena v § 363, pouze ve prospěch zaměstnance¹⁸.

V případech, kdy se nejedná o kogentní právní úpravu, ale o normu dispozitivní, si účastníci pracovněprávních vztahů mohou upravit práva a povinnosti odchylně od ustanovení této normy. Tento princip úpravy platí obdobně u relativně kogentní právní normy, kde se mohou účastníci odchýlit ve směru, v němž to norma dovoluje. Ke sjednání odchylné úpravy dochází na základě smlouvy, zejména individuální či kolektivní. Na základě kolektivní smlouvy nelze zaměstnanci uložit povinnost, tzn., že kolektivní smlouva může založit pouze nároky zaměstnanců nad rámec zákonné úpravy. Pokud by se jednalo o nároky vzniklé z individuální (pracovní) smlouvy nad zákonný rámec, je třeba vycházet ze zásady rovného zacházení a ze zásady zákazu diskriminace.

Pokud zákon stanoví právo jako nejméně či nejvýše přípustné, jedná se o relativně kogentní normu. Z tohoto lze říci, že meze odchylné individuální úpravy může stanovit nejen zákon, ale také třeba kolektivní smlouva nebo určitý vnitřní předpis jako nejméně či nejvíce přípustné. Takové smluvní ujednání by bylo pro rozpor s § 39 občanského zákoníku neplatné.

¹⁸ Novelou (k 1. 1. 2012) byl vypuštěn odst. 2 s nepřesným výčtem ustanovení zákoníku práce, od kterých nebylo možné se odchýlit.

2. Skončení pracovního poměru před platností a účinností zákona č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce

Při charakteristice problematiky pracovněprávního poměru za socialismu a kapitalismu jsme se mohli setkat s jednou potíží. Tato spočívala zejména v tom, že mnohá ustanovení právních norem týkajících se vzniku, změny a zániku pracovního poměru, byla velmi podobná v obou obdobích. Po roce 1945 byla pro naši společnost dlouho platná ustanovení, která se týkala pracovního poměru a jež vyplývala z předmnichovské republiky, dále i z jednotlivých ustanovení předpisů vydaných před rokem 1918. Tyto předpisy dostávaly postupně po roce 1945, novou formu a nový obsah. Nebylo však jasné, proč se používaly v nezměněném znění i při budování socialismu u nás. Vysvětlení bylo takové, že většina ustanovení právních norem o vzniku, změně, zániku pracovního poměru měla obecnou povahu a zastírala tak ekonomické a politické postavení účastníků tohoto poměru. Takto charakterizována byla především ustanovení hlavy XXVI. Všeobecného zákoníku občanského¹⁹, dále také v jednotlivých ustanoveních zákona 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích (dále jen „zákon o soukromých zaměstnancích“)²⁰.

Jednotlivá ustanovení týkající se problematiky pracovního poměru vyjadřovala velice abstraktní formu ekonomické společnosti, že někdo koná práci pro jiného za odměnu, bez bližší identifikace toho, kdo práci koná, pro koho se koná, kdo za ní poskytuje odměnu. Identifikace se týkala zejména směru ekonomického a politického. Tato ustanovení zastírala podstatu buržoazního - pracovního zákonodárství, a proto se jich mohlo užívat po delší dobu, i po roce 1945. Při zkoumání pracovního poměru za socialismu bylo nutné věnovat pozornost skutečnostem, které určovaly jeho obsah, který byl dán samotným ekonomickým vztahem. Zde byla pak viditelná souvislost mezi problematikou podstaty pracovního poměru a problematikou předmětu úpravy

¹⁹ Byl základem občanského práva v Habsburské monarchii po celé 19. století až do jejího zániku. Byl vyhlášen 1. 6. 1811 patentem císaře Františka I. č. 946 Sb., a platil pro všechny země rakouského císařství, vyjímaje země Koruny uherské. Na českém území byl platným právem prakticky až do vydání zákoníku práce v roce 1965, ačkoliv rozsáhlé pasáže nahradily nové československé kodexy z let 1950 a 1964. Zákoník vycházel nejen z tradic římského práva, ale především zohledňoval koncepci přirozeného práva. Byl rozdělen na 4 části: I. Úvod (§1-14), II. Díl první: O právu osobním (§15–284), III. Díl druhý: O právu k věcem (§285–1341), IV. Díl třetí: O ustanoveních společných pro práva osobní a práva věcná (§1342-1502).

²⁰ Zákon ze dne 11. 12. 1945, který vznikl na základě usnesení Prozatímního Národního shromáždění.

socialistického pracovního práva, neboť tuto problematiku spojovala společná otázka. Jednalo se o otázku, která určovala předmět socialistického pracovního práva a podstatu pracovního poměru. Podstatu určovaly především ekonomické vztahy mezi lidmi v procesu organizace společenské práce, a na nich závislé politické zájmy vládnoucí třídy v určité společnosti.

Pro zkoumání a porozumění problematice skončení pracovního poměru bylo důležité vymezit, jak pracovní poměr v této době vznikal. Proto, aby mohl vzniknout, byly zapotřebí především dvě události, a to zejména, že základem pracovního poměru je vykonávání práce jedním účastníkem společenského vztahu podle dispozic druhého účastníka. Na základě tohoto faktu bylo potřeba zodpovědět několik otázek. Zda byla pro vznik pracovního poměru, ve kterém jeden účastník vykonává práci podle dispozic druhého, důležitá samotná skutečnost ve vykonávání práce, či zda byla potřeba nějaká další jiná náležitost. Vznik pracovního poměru byl v první řadě přenechán volné dispozici účastníků. Pracovní poměr mohl vzniknout uzavřením pracovní smlouvy a také na základě správního aktu. Proto, aby mohla pracovní smlouva vzniknout, museli mít její účastníci způsobilost takovou pracovní smlouvu uzavřít. Také zde musela být svobodná vůle k uzavření smlouvy. Základní ustanovení bylo upraveno v § 1151 Všeobecného zákoníku občanského a jemu odpovídajícímu § 1 zákona č. 244/1922 Sb., o všeobecných právních poměrech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na Slovensku (dále jen „zákon o právních poměrech na Slovensku“).

V zákoně o soukromých zaměstnancích bychom našli stejný způsob uzavření pracovní smlouvy jako v občanském zákoníku. V souvislosti s tímto faktem se také hovořilo o smlouvách služebních a pracovních. Služební smlouva se používala především u starších předpisů. Novější předpisy užívaly pojem pracovní smlouva²¹. Jednalo se o dvoustranný vztah a uzavřít jí mohl každý, kdo měl způsobilost k právním úkonům; uzavřena mohla být buď samostatně, nebo prostřednictvím zmocněnce.

²¹ Z hlediska náležitostí se jednalo o totožné smlouvy.

Za socialistické organizace v této době jednal jejich jménem příslušný zmocněnec²². V souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy mohla být pracovníkem pouze fyzická osoba, která vykonávala určitý druh práce pro jinou fyzickou osobu. Sjednat pracovní smlouvu mohla každá fyzická osoba, pokud nebyla zbavena svéprávnosti. Z hlediska formy neměla pracovní smlouva žádné zvláštní požadavky, tzn., mohla být ústní i písemná. Požadavek na nutnost písemné formy byl jen v určitých případech²³.

K uzavření pracovní smlouvy musela být vůle účastníků k tomu, aby občan vstoupil do určité socialistické organizace jako pracovník v pracovním poměru, a stal se tak členem kolektivu pracovníků této organizace a spolupracoval s tímto kolektivem na úkolech organizace, které plynuly z hospodářského plánu. Druh práce, kterou měl pracovník vykonávat, byl v pracovní smlouvě přesně stanoven a to v souvislosti s dělbou práce. Nebylo proto možné, aby byla do socialistické organizace přijata osoba s označením pracovník, bez udání té skutečnosti, jakou práci bude vykonávat. Právní předpisy neřešily další fakt pracovní smlouvy, a to je místo výkonu práce. V souvislosti s tím bylo pouze stanoveno, že pokud nebylo pracovní smlouvou ujednáno, že pracovník bude pracovat pouze v jedné nebo v některých provozovnách, pak může žádat, aby prováděl výkon práce v těch provozovnách, které jsou v obci sídla provozovny, kde byl pracovník přijat.

Také mohlo docházet k situacím, kdy byla práce vykonávána mimo podnik²⁴. Byl s pracovníkem sjednáván územní obvod, kde byl povinen práci vykonávat. Existovala však i povolání, kde nebylo vůbec možné sjednat stálé pracovní místo, a to z důvodu častých změn²⁵. Při těchto povoláních byly určeny trasy, na kterých pracovník vykonával svou práci.

²² Osoba, která byla určena zvláštním právním předpisem.

²³ U pracovního poměru redaktorů podle zákona č. 189/1936 Sb., podle vyhlášek bývalého Ministerstva pracovních sil o provádění organizovaného náboru pracovních sil a pro vznik učebního poměru dle zákona č. 89/1958 Sb.

²⁴ Pracovníci podniků údržbářských, pracovníci montážních podniků.

²⁵ Ujednání se týkalo především řidičů.

Bezesporu důležitou součástí uzavírané pracovní smlouvy bylo také ujednání o mzdovém zařazení. Podle článku 21 Ústavy ČSSR²⁶ bylo nutné považovat mzdu za důležitý znak socialistické pracovní smlouvy. Dle tohoto článku bylo stanoveno právo všech pracujících na odměnu za vykonanou práci, a tuto mzdu musela socialistická organizace vyplácet. V souvislosti s touto skutečností se pak jednalo o subjektivní právo pracovníka na mzdu a povinnost socialistické organizace tuto mzdu pracovníkovi vyplácet. Státní mzdová politika pak upravovala zásady pro stanovení výše odměny. Na základě tohoto faktu nebylo možné, aby si tyto mzdové podmínky sjednávali v pracovní smlouvě její účastníci. Nemohli si tedy sjednávat především mzdové tarify, tarifní stupnice, počet kvalifikovaných tříd. Ujednání stran o výši mzdy, která náležela pracovníkovi za jeho práci, mělo zásadní význam při určení, do jaké kvalifikační třídy bude pracovník zařazen a na základě toho určena výše základní mzdy.

Práva a povinnosti účastníků pracovního poměru, která souvisela s výkonem práce, byla obsažena v tehdejší pracovním řádu. Na základě pracovního řádu byly upraveny vztahy uvnitř podniku. Znakem podřízení se pracovnímu řádu bylo typické jen pro pracovní poměr, a také odlišení od poměrů ostatních. Pracovní poměr se sjednával zpravidla na dobu určitou. Již v tuto dobu upravovaly pracovní předpisy přijetí pracovníka na zkoušku, zejména se jednalo o dělníky, kdy takto stanovená zkušební doba činila jeden měsíc. U administrativních a technických pracovníků mohla být zkušební doba delší. Tři měsíce pak byla zkušební doba u pracovníků státních orgánů. Zkušební doba musela být sjednána před počátkem pracovního poměru a nesměla být prodlužována. U dělníků a technických či administrativních pracovníků mohl být pracovní poměr během zkušební doby v prvním měsíci kterýmkoliv účastníkem okamžitě rozvázán. U pracovníků státních orgánů bylo rozvázání pracovního poměru možné pouze na základě čtrnáctidenní výpovědi.

Bylo však vyžadováno sjednání pracovního poměru na dobu určitou nebo provedení určité práce či splnění konkrétního úkolu²⁷. U těchto pracovních poměrů se

²⁶ Národní shromáždění přijalo Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky 11. 7. 1960, přičemž od tohoto dne byl zákon platný a účinný. Ústava změnila název státu na „Československá socialistická republika“ a zároveň její účinností přestala platit Ústava Československé republiky z května 1948.

²⁷ Zejména práce kampaňové, sezónní, dále krátkodobé pracovní poměry

délka jejich trvání řídila především daty v kalendáři či objektivně zjistitelnými skutečnostmi, které nebyly závislé jen na vůli stran. V souvislosti s dělením pracovních poměrů, bylo nutno rozlišovat mezi pracovní smlouvou jako právní skutečností, na základě které vznikl pracovní poměr, a těmito pracovními poměry samými. Bez ohledu na toto dělení byly pro vznik pracovního poměru nutné dvě hmotněprávní podmínky. Ke vzniku pracovního poměru musel být dán předchozí souhlas závodního výboru Revolučního odborového hnutí socialistické organizace (dále jen „výbor ROH“), do které měl být pracovník přijat, a také předchozí souhlas odboru pracovních sil okresního národního výboru (dále jen „pracovní síly ONV“), v jehož obvodu měla socialistická organizace sídlo. Předchozí souhlas pracovních sil ONV nebyl třeba pouze v případě nábory dle zákona č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péči o pracovní síly²⁸.

Pracovní poměr mohl vzniknout na základě správního aktu. Správním aktem se rozumělo rozhodnutí státní správy o tom, že určitý pracovník bude začleněn na určité pracovní místo. Toto rozhodnutí bylo vyjádřeno vydáním listiny, kterou se pracovník na příslušné pracovní místo přijímal či jmenoval. Ovšem možnost vzniku pracovního poměru správním aktem bez ohledu na vůli pracovníka v našem právním řádu neexistovala (existovala za druhé světové války a krátce po jejím skončení). V socialistickém společenském zřízení se předpokládalo, že i správnímu aktu, kterým vznikal pracovní poměr, předcházela nějaká nabídka či souhlas pracovníka konat určitou práci či zastávat určitou funkci²⁹.

V případě správního aktu lze říci, že zůstával základem pracovního poměru pouze u některých skupin pracujících. Zejména se jednalo o skupiny pracovníků státních orgánů nebo ředitelů národních podniků a jiných organizací³⁰. Správní akty bylo možné dělit na individuální a normativní. Rozdíl spočíval zejména v systému obsazování pracovních míst. Zatímco u individuálního správního aktu se určitá osoba zařazovala na určité pracovní místo, u normativního správního aktu docházelo k obsazování

²⁸ Zákon obsahoval 16 § a nabyl účinnosti dnem vyhlášení, tj. 17. 10. 1958

²⁹ Chýský, J. *Příručka pracovního práva*. PRAHA : ORBIS, 1963, s. 21.

³⁰ Rozdělení jednotlivých skupin, u kterých vznikal pracovní poměr na základě správního aktu podle zákona č. 51/1955 Sb., ve znění vyhlášky č. 68/1958 Sb., o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích. Zákon má celkem 15 oddílů a účinnosti nabyl dne 1. 1. 1956.

pracovních míst při reorganizaci podniku. Když se zákonem či jiným předpisem rušila socialistická organizace, pracovník se převáděl na jiný útvar. Důležitá v této souvislosti byla otázka, zda mohl vzniknout pracovní poměr faktickým stavem, tzn. konkludentními činy (v našem případě mlčky), podle § 13 odst. 2 Dekretu presidenta o všeobecné pracovní povinnosti³¹. Tento způsob uzavření pracovního poměru byl možný, avšak pouze na dobu určitou³².

Problematika skončení pracovního poměru byla velmi důležitá, neboť při její úpravě bylo zapotřebí brát v úvahu ochranu oprávněných zájmů pracovníka a také ochranu celospolečenských zájmů. Dle československého právního řádu existovalo několik možností, jak ukončit pracovní poměr, tj. dohodou o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, předčasným zrušením pracovního poměru a jinými způsoby skončení pracovního poměru (uplynutí lhůty, smrtí pracovníka).

2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jednalo se o nejsnadnější způsob skončení pracovního poměru, protože jediné co bylo v této souvislosti zapotřebí, byla shodná vůle obou účastníků a její projev, což mělo za následek skončení pracovního poměru. Nebyl zde potřeba ani předchozí souhlas výboru ROH ani pracovních sil ONV. Pouze podnik si měl, při této dohodě o rozvázání pracovního poměru, vyžádat vyjádření výboru ROH. Toto vyjádření vyplývalo z čl. 4 písm. h) usnesení IV. Všeodborového sjezdu o postavení závodních výborů základních organizací ROH (dále jen „Všeodborový sjezd“). Avšak nevyžádání si takového vyjádření nemělo vliv na již uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pokud bychom se podívali do starších právních předpisů, tak ty pojem „skončení pracovního poměru dohodou účastníků“ neznaly, a to i přesto, že k takovým dohodám docházelo. Z tohoto důvodu se z hlediska vůle i platnosti postupovalo podle občanského zákoníku. Naopak novější právní předpisy, jakým byl např. zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců (dále jen

³¹ Dekret č. 88/1945 Sb., vydaný 1. října 1945. Jednalo se o právní předpisy s mocí zákona v londýnském prozatímním státním zřízení, přijímané československou vládou v exilu po slyšení státní rady.

³² Obecný pracovní poměr mohl být uzavřen pouze na dobu šesti dnů, pokud se jednalo o výpomoc v zemědělství nebo lesnictví, tak mohl být pracovní poměr uzavřen na dobu čtyř týdnů.

„zákon o pracovních a platových poměrech“), již ustanovení o dohodě obsahoval. Dohody o rozvázání pracovního poměru (z hlediska průkaznosti), byly uzavírány v písemné podobě.

2.2. Výpověď

Jednalo se o nejběžnější způsob ukončení pracovního poměru, kdy pracovní poměr skončil stanovenou výpovědní lhůtou. Výpověď byla jednostranným právním úkonem, který v sobě obsahoval vůli, že má pracovní poměr skončit uplynutím výpovědní lhůty. Takový projev vůle mohl učinit kterýkoliv účastník stávajícího pracovního poměru bez udání důvodu. Stanovená volnost při projevu o skončení pracovního poměru vyplývala především z ustanovení § 1159 a násl. Všeobecného zákoníku občanského, § 13 až § 15 zákona o právních poměrech na Slovensku, § 77 živnostenského řádu, § 113 živnostenského zákona, § 31 zákona o soukromých zaměstnancích, § 12 zákona o pracovním poměru redaktorů, § 12 zákona č. 4/1949 Sb., o pracovním poměru domovníckém. Pozdější právní předpisy však tuto volnost značně eliminovaly. Zejména § 19 zákona o pracovních a platových poměrech sám obsahoval omezení tím, že stanovil důvody, pro které mohla být dána pracovníkovi výpověď. Stejná omezení obsahovaly další právní předpisy, jako např. předpisy příslušníků požárních sborů z povolání, předpisy členů lodních posádek.

Výpověď nebyla zcela vázána na určitou formu, mohla být udělena jak ústně, tak písemně. Opět z hlediska průkaznosti se doporučovala výpověď písemná. Výpověď byla platná i tehdy, pokud jí druhý účastník nepřijal. Toto pravidlo platilo pouze v případě, že nebyla podána v souvislosti s právním předpisem, který platnost výpovědi vázal na souhlas druhého účastníka pracovního poměru. Takto stanovenou podmínku obsahoval § 19 zákona o pracovních a platových poměrech, naopak písemná forma byla stanovena v § 14 zákona č. 89/1958 Sb., o výchově dorostů k povolání v učebním poměru³³. Samotná výpověď nemusela být doručena do vlastních rukou účastníka

³³ Také nazývaný jako „učňovský“ zákon. Dle tohoto zákona mohl učební poměr dále také skončit vykonáním závěrečné učňovské zkoušky, popřípadě uplynutím doby učebního poměru nebo předčasným vystoupením z učebního poměru. Zákon byl ze dne 12. 12. 1958 a skládal se z 39 § a z IV. oddílů.

pracovního poměru; stačilo pouze doručení (i náhradní) na poslední adresu, kterou např. pracovník uvedl v podniku. Byla zde však nutnost bez ohledu na způsob doručení, aby od doručení výpovědi uplynula celá výpovědní lhůta.

Omezení volnosti dát výpověď (i předčasně zrušit pracovní poměr) byla založena na požadavku zajištění práva na práci a snaze zabránit nežádoucí fluktuaci pracovníků. Mezi nejdůležitější předpisy, omezující volnost při zániku pracovního poměru, patřila zejména ustanovení § 13 odst. 1 Dekretu o všeobecné pracovní povinnosti, ustanovení § 32 zákona č. 51/1955 Sb., ve znění zákona č. 67/1958 Sb. a vyhlášky č. 68/1958 Sb., o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích, ustanovení bodu 6 usnesení Všeodborového sjezdu z roku 1958, podle zákona č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací ROH³⁴. Mezi omezující předpisy dále patřilo ustanovení §§ 3 a 4 zákona č. 64/1950 Sb., o sociálním zabezpečení osob povolanych k službě v branné moci a jejich rodinným příslušníkům, ustanovení § 50 odst. 2, 3 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ustanovení § 41 zák. č. 65/1960 Sb., o národních výborech, a ustanovení § 6 vládního nařízení č. 66/1960 Sb., o úpravě některých poměrů poslanců národních výborů a občanů zvolených za členy komisí národních výborů. Souhlas odborů orgánů ONV při zániku pracovního poměru byl dvojího druhu. Jednalo se o souhlas odboru pracovních sil podle ustanovení § 13 odst. 1 Dekretu č. 88/1945 Sb. Jednalo předchozí souhlas, který musel být udělen dříve, než došlo k samotnému projevu vůle směřujícího k rozvázání pracovního poměru, dále musel mít tento souhlas formu rozhodnutí podle vládního nařízení č. 91/1960 Sb., aby proti němu mohl být podán opravný prostředek. V neposlední řadě musel být vykonatelný (proti takovému nařízení nebylo již možno podat opravný prostředek nebo neměl opravný prostředek odkladný účinek). Pokud nebyl předchozí souhlas udělen, měl tento fakt za následek trvání pracovního poměru. Pracovník měl nadále nárok na mzdu, a to i kdyby mu podnik znemožnil pracovat. Tento stav platil až do vydání nového kodexu ustanovení § 1155 Všeobecného zákoníku občanského, respektive § 7 zákona o právních poměrech na Slovensku. Předchozí

³⁴ Zákon ze dne 8. 6. 1959. Byl velice stručný, obsahoval pouze 3§, které především upravovaly vztahy mezi jednotlivými orgány ROH, dále na základě § 2 došlo ke zrušení Dekretu č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách, také zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci.

souhlas odboru pracovních sil ONV nebyl podle § 13 odst. 2, 4 Dekretu č. 88/1945 Sb. nutný v několika případech:

- a) pokud s výpovědí souhlasili oba účastníci pracovního poměru,
- b) pokud byl pracovní poměr sjednán na zkoušku nebo na výpomoc a pokud byl zrušen do jednoho měsíce,
- c) u pracovníků přijatých na sezónní či kampaňové práce, po skončení těchto prací,
- d) byl – li pracovní poměr sjednán na dobu kratší, než je sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů.

Předchozího souhlasu nebylo třeba u pracovníků státních orgánů, kteří se řídili zákonem o pracovních a platových poměrech, u pracovníků veřejné železniční dopravy podle vládního nařízení č. 44/1954 Sb. ve znění zákona č. 51/1956 Sb., nařízení o plavební bezpečnosti na vnitrozemských vodách³⁵. Předchozí souhlas nebyl také potřeba u ředitelů národních podniků a podniků místního hospodářství podle zákona č. 51/1955 Sb., ve znění zákona č. 67/1958 Sb. a vyhlášky č. 68/1958 Sb., resp. zákona č. 73/1959 Sb., o místním hospodářství³⁶. Vedle předchozího souhlasu odboru orgánů ONV zde byly i další organizace, jejíž souhlas byl nutný pro skončení pracovního poměru. Jednalo se především o souhlas odboru sociálního zabezpečení ONV podle § 58 zákona č. 55/1958 Sb., který byl hmotněprávní podmínkou platnosti zániku pracovního poměru výpovědí u pracovníků, umístěných do podniků jako osoby se zmenšenou pracovní schopností, také u pracovníků, kteří dosáhli věku pro přiznání starobního důchodu.

Udělení předchozího souhlasu nebylo nutné v určitých případech. Zejména se jednalo o případy rozvázání pracovního poměru s pracovníkem provozu veřejné dopravy, při rozvázání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou a končícího uplynutím této doby, u pracovníků státních orgánů, kteří nemohli být do budoucna považováni za státně spolehlivé nebo jejichž nutné propuštění bylo v zájmu udržení pracovní kázně. Mezi další organizace, udělující souhlas, patřil výbor ROH, a to

³⁵ Bližší úprava byla stanovena Ministerstvem dopravy. Nařízení obsahovalo 6 § a nabylo účinnosti dnem vyhlášení, tj. 22. 10. 1956.

³⁶ Zákon obsahoval 35 § a nabyl účinnosti dne 1. 1. 1960.

zejména při výpovědi, kterou udělil pracovníkovi podnik. Tato povinnost vyplývala z čl. 6 písm. d) Všeodborového sjezdu. Souhlas si musel podnik vyžádat a musel být ve shodě se stanovami ROH (dále jen „stanovy“). Tento stav odpovídal požadavkům čl. 13, 19 a 20 stanov. Bez uděleného souhlasu byla výpověď právně neúčinná a neplatná. Souhlas se nevyžadoval, pokud došlo k rozvázání pracovního poměru ze strany pracovníka.

Podnik dále nesměl udělit pracovníkovi výpověď v okamžiku, kdy byl povolán do služby branné moci (byl v ochranné době), a to zejména na základě ustanovení § 3 zákona č. 64/1950 Sb., o sociálním zabezpečení osob povolaných ke službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků³⁷. Tato doba začala běžet okamžikem doručení branného rozkazu nebo od uveřejnění vyhlášky, která obsahovala hromadný povolávací rozkaz. Ochranná doba končila uplynutím čtrnácti dnů po skončení služby, ale mohla také být prodloužena na dobu jednoho roku, a to zejména z důvodů nezaviněné nemoci. Ochranná doba se nevztahovala na případy, kdy měl podnik důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru s pracovníkem.

Volnost při skončení pracovního poměru výpovědí byla dále omezena § 50 odst. 2, 3 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, podle něhož nebylo možné rozvázání pracovního poměru s pracovníkem v době jeho léčení³⁸. Byl – li pracovník léčen na tuberkulózu, prodlužovala se ochranná lhůta o šest měsíců po skončení ústavní léčby. Ostatní uvedená omezení volnosti přivodit zánik pracovního poměru výpovědí, vyplývala z ostatních právních předpisů³⁹.

2.3. Předčasné skončení pracovního poměru

Předčasné skončení pracovního poměru pařilo k mimořádným způsobům. Právní základ byl spatřován v obecných předpisech⁴⁰, dále v § 82 a § 83 živnostenského řádu (pro dělníky), § 33 a § 34 zákona č. 154/1934 Sb. (pro zaměstnance ve vyšších

³⁷ Účinnost a provedení zákona dne 1. 6. 1950

³⁸ Zejména léčba v nemocnici, sanatoriu, v lázních

³⁹ Chýský, J. *Příručka pracovního práva*. PRAHA : ORBIS, 1963, s 21.

⁴⁰ § 1162 Všeobecného zákoníku občanského a § 19 zákona o právních poměrech na Slovensku.

službách) a v § 20 zákona č. 66/1950 Sb. (pro pracovníky státních orgánů). Pokud mělo dojít k předčasnému skončení pracovního poměru ať ze strany pracovníka či podniku, musely k tomu být důležité důvody, které byly stanoveny v § 20 zákona o pracovních a platových poměrech⁴¹. Tento způsob skočení pracovního poměru byl běžný, avšak z hlediska socialistického soužití nežádoucí. Mohlo se tak stát pouze v případech, kdy by další spolupráce mezi pracovníkem a podnikem byla zcela nemožná. Kromě důležitého důvodu a jeho včasného uplatnění musel při předčasném zrušení být i jasný a srozumitelný projev vůle toho účastníka pracovního poměru, který chtěl docílit zániku pracovního poměru. Forma takového projevu nebyla předepsána, mohla být písemná i ústní.

I v tomto případě zrušení pracovního poměru byl zapotřebí předchozí souhlas výboru ROH, a to zejména pokud směřoval k zániku pracovního poměru proti pracovníkovi. V tomto případě však nebyl potřeba souhlas pracovních sil ONV⁴². Z hlediska nároků při předčasném skončení pracovního poměru ze strany podniku, a pokud pracovník nechtěl v pracovním poměru pokračovat a chtěl odejít, měl nárok na náhradu mzdy za dobu výpovědní lhůty podle § 20 a § 21 zákona o právních poměrech na Slovensku. V tomto případě si však mohl podnik započítat na uvedenou náhradu to, co si pracovník ušetřil nekonáním práce podle pracovní smlouvy. Pokud pracovník nesouhlasil s bezdůvodným zrušením pracovního poměru, pracovní poměr nezankl a pracovník byl oprávněn se domáhat jak určení o tom, že pracovní poměr stále trvá, tak zaplacení mzdy za dobu po bezdůvodném předčasném zrušení pracovního poměru. Nechtěl – li pracovník v pracovním poměru pokračovat, musel uplatnit nárok na náhradu mzdy za bezdůvodné zrušení pracovního poměru u soudu, a to do šesti měsíců ode dne zrušení pracovního poměru, jinak tyto veškeré nároky pracovníka zanikly. Pokud však pracovník na pokračování pracovního poměru trval, došlo k promlčení nároků na ušlou mzdu ve třech letech. Zrušil – li bezdůvodně pracovní poměr pracovník, mohl podnik požadovat na pracovníkovi náhradu vzniklé škody, jakož i opětový nástup do práce dle pracovní smlouvy.

⁴¹ Pokud se zaměstnanec dopustil takového jednání, že nebyl již dále považován za státně spolehlivého, nebo že jeho neprodlené propuštění bylo v zájmu udržení pracovní kázně.

⁴² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cz 478/1958, které bylo závazné pro soudy nižšího stupně. Rozhodnutí bylo uveřejněno ve sbírce rozhodnutí pod č. 2/1959.

2.4. Jiné způsoby skončení pracovního poměru

Mezi jiné způsoby skončení pracovního poměru patřilo především uplynutí lhůty, na kterou byl pracovní poměr sjednán, a to zejména pokud nedošlo k obnovení pracovního poměru po uplynutí lhůty. Spíše se zde jednalo o určitý způsob dohody o skončení pracovního poměru k určitému dni či určité události. Pokud však pracovník pokračoval v práci s vědomím odpovědných činitelů podniku, tento pracovní poměr sjednaný na dobu určitou se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou. Vedle skutečnosti uplynutí času zde byla skutečnost další, tj. smrt pracovníka. Tímto způsobem zanikl ten z účastníků pracovního poměru, který byl zavázán k osobnímu výkonu. Mzdové nároky z pracovního poměru poté přecházely na pozůstalé a řídily se příslušnými ustanoveními dědického práva.

Zánik podniku však ne vždy znamenal i skončení pracovního poměru. Pracovní poměr skončil, pokud zanikla samotná podstata podniku. Pokud však podstata podniku nezanikla, byli pracovníci převedeni do druhého z podniků⁴³. Podle některých pracovněprávních předpisů nastal zánik pracovního poměru také pravomocným odsuzujícím výrokem soudu o ztrátě čestných práv občanských. V takových případech nebylo třeba zvláštního projevu vůle podniku, který by směřoval k zániku pracovního poměru, pouze stačila existence pravomocného soudního výroku.

2.5. Potvrzení o zaměstnání a záznam o skončení pracovního poměru

Při zániku pracovního poměru vznikal pracovníkovi vůči podniku nárok na vydání potvrzení o zaměstnání, kde byl uveden druh a způsob konané práce, dále doba pracovního poměru a záznamy pro účely nemocenského pojištění a pro stanovení délky doby placené dovolené na zotavenou.

⁴³ Jednalo se o tzv. delimitaci pracovníků. V platné právní úpravě je delimitace pracovníků zakotvena v § 338 a násl. zákoníku práce. Smyslem předmětného ustanovení je „automatický přechod“ všech zaměstnanců, kteří vykonávají danou agendu.

2.6. Skončení pracovního poměru zaměstnanců železnic a dalších sektorů dopravy

V souvislosti se zákonem o soukromých zaměstnancích, podle všeobecného zákona o právních poměrech na Slovensku bylo možné hovořit o různých výpovědních lhůtách, které byly rozděleny podle dnů, a to zejména na jednodenní, týdenní, čtrnáctidenní a čtyřtýdenní. Pro lhůty čtrnáctidenní a čtyřtýdenní platilo, že mohly být podány kdykoliv a lhůta začala běžet následující den. U lhůty jednodenní bylo možno výpověď dát také kdykoliv, ale pro nejbližší den. U lhůty týdenní bylo možno dát výpověď nejpozději prvního všedního dne pro konec kalendářního měsíce. Dále také vedle těchto jednotlivých ustanovení platil zvláštní předpis upravený v zákoně o soukromých zaměstnancích, kde se také hovořilo o uzavření pracovní smlouvy. Podle tohoto zákona také docházelo k dělení výpovědních lhůt opět podle dnů. Výpovědní lhůty byly zejména:

- a) čtrnáctidenní a výpověď mohla být podána kdykoliv,
- b) šestitýdenní ke konci kalendářního čtvrtletí. Výpověď mohla být dána nejpozději:
 - 17. února (v přestupkovém roce 18. února, k 31. březnu),
 - 19. května k 30. červnu,
 - 19. srpna k 30. září,
 - 19. listopadu k 31. prosinci.

Stanovené výpovědní lhůty se vztahovaly na pracovní poměr, který netrval v podniku ve dne výpovědi déle než patnáct let.

- c) tři měsíce ke konci kalendářního čtvrtletí. Výpověď mohla být dána nejpozději:
 - 31. prosince k 31. březnu,
 - 31. března k 30. červnu,
 - 30. června k 30. září,
 - 30. září k 31. prosinci.

Stanovené výpovědní lhůty se vztahovaly na pracovní poměr, který trval v den výpovědi déle než 15 let.

- d) pět měsíců ke konci kalendářního čtvrtletí. Tato výpověď mohla být dána nejpozději:
 - 31. října k 31. březnu,

- 31. ledna k 30. červnu,
- 30. dubna k 30. září,
- 31. července k 31. prosinci.

Stanovené výpovědní lhůty se vztahovaly na pracovní poměr, který trval v den výpovědi déle než dvacet let.

- e) šest měsíců. Zde mohla být dána výpověď pouze ze strany zaměstnance po uplynutí lhůty pět let.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, která mohla být pevně stanovena⁴⁴, nebo po dokončení určité práce, skončil uplynutím této doby.

Výše uvedené výpovědní lhůty se týkaly zejména zaměstnanců železnic a ostatních sektorů dopravy (dále jen „dopravní sektor“). V dopravním sektoru docházelo k omezení zrušení pracovního poměru. Jednotlivá omezení spočívala především v pracovních řádech, které omezovaly nejen volnost zrušit pracovní poměr výpovědí tím, že stanovily její přesné důvody, ale nebylo také možno dát výpověď bez přesně uvedených důvodů, které v tu dobu stanovily zákonné předpisy. Pracovní poměr mohl skončit ze strany zaměstnance výpovědí nebo z důležitého důvodu i bez výpovědi, a to pouze v případech, které stanovily pracovní řády. Mezi tyto omezující předpisy patřily především pracovní řády pro zaměstnance železnic, zaměstnance ČSAD, zaměstnance ČSAO, zaměstnance civilního letectví a v neposlední řadě také zaměstnance říční plavby. Samotná volnost zaměstnavatele zrušit pracovní poměr byla omezena všeobecně Dekretem presidenta republiky o závodních a podnikových radách⁴⁵, který zajišťoval pro propouštění zaměstnanců součinnost závodním radám, které byly považovány za jednotné odborové organizace.

Dalším faktorem, který omezoval volnost zrušit pracovní poměr, bylo spolupůsobení odborů pracovních sil ONV při rozvázání pracovního poměru. Souhlas těchto odborů byl stanoven Dekretem č. 88/1945 Sb. Souhlasu odboru pracovních sil ONV nebylo třeba, pokud docházelo k rozvázání pracovního poměru oboustrannou

⁴⁴ Pracovní poměr mohl být sjednán na dobu jednoho měsíce, jednoho roku.

⁴⁵ Dekret č. 104/1945 Sb. ze dne 24. 10. 1945. Byl složen ze 41 § a VI. hlav

dohodou, dále také při rozvázání pracovního poměru u zaměstnanců, kteří byli přijati na práce přechodné povahy nebo na zkoušku. Souhlasu odboru pracovních sil ONV nebylo třeba k rozvázání pracovního poměru zaměstnance železnic. V souvislosti s těmito jednotlivými omezeními rozvázat pracovním poměr zde byly také zákonné předpisy, které obsahovaly usnesení týkající se vyloučení nebo omezení možnosti rozvázat pracovní poměr za trvání určité skutečnosti a po určitou dobu po pominutí těchto skutečností. Jednotlivá ustanovení poskytovala především ochranu zaměstnanců a jednalo se o ochranné lhůty. Ochranné lhůty byly stanoveny pro jednotlivé případy:

- a) zaměstnanci, kterému bylo poskytnuto ústavní ošetřování nebo zvláštní léčebná péče, kdy s ním nesměl být po tuto dobu rozvázán pracovní poměr ani mu dána výpověď,
- b) omezení rozvazatelnosti pracovního poměru ze strany zaměstnavatele obsahoval také § 3 zákona č. 64/1950 Sb., o sociálním zabezpečení osob povolanych ke službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků. Toto omezení neplatilo v případě, pokud se rušil podnik nebo docházelo k zastavení jeho provozu, dále pro důležitý důvod, na základě kterého byl zaměstnanec povinen pracovní poměr předčasně zrušit, avšak nemohl být pracovní poměr zrušen pro zaměstnancův úraz či nemoc. Výpovědní lhůta ze strany zaměstnavatele dána před ochrannou dobou tak, že by pracovní poměr skončil za doby trvání ochranné doby, byla platná, ale končila teprve uplynutím ochranné doby⁴⁶,
- c) podle § 13 Dekretu č. 104/1945 Sb., ve znění zákona č. 42/1948 Sb.⁴⁷, mohl být pracovní poměr člena závodní rady zrušen a tento člen mohl být jednostranným opatřením správy závodu přeložen, jen po předchozím souhlasu závodní rady. Souhlasu závodní rady bylo také třeba ke zrušení pracovního poměru bývalého člena závodní rady po dobu dvou let od zániku jeho funkce. Stanoveného souhlasu nebylo třeba, pokud byl člen závodní rady právoplatně odsouzen soudem pro trestný čin (dále jen „TČ“) spáchaný ze ziskuchtivosti nebo jiných nízkých

⁴⁶ Srov. § 4 odst. 2 a 3 zákona č. 64/1950 Sb., o sociálním zabezpečení osob povolanych k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků spolu s vládním nařízením č. 131/1950 Sb., jímž se výše uvedený zákon provádí

⁴⁷ Zákon, kterým se mění a doplňují některá ustanovení Dekretu prezidenta republiky ze dne 24. 10. 1945, č. 104 Sb., o závodních a podnikových radách. Zákon se skládal z III. článků a nabyl účinnosti dne 1. 1. 1948.

pohnutek, dále také pro TČ ohrožující mravnost nebo pro TČ směřující proti bezpečnosti republiky,

- d) dle § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 32/1954 Sb., o úpravě některých poměrů členů národních výborů, neměl zaměstnavatel se zaměstnancem, jemuž bylo poskytnuto pracovní volno k plnění povinností člena národního výboru, rozvázat pracovní poměr. Zaměstnanec, kterému bylo poskytnuto pracovní volno k tomuto účelu, se rozuměl jak zaměstnanec, jemuž se poskytovalo pracovní volno placené, tak i zaměstnanec, jemuž se k plnění jeho povinností předsedy, náměstka předsedy nebo tajemníka národního výboru poskytovalo pracovní volno neplacené⁴⁸.

⁴⁸ Pivoňka, J.; Starý, K. *Pracovní právo zaměstnanců železnic a ostatních sektorů dopravy*. Praha : Dopravní nakladatelství, 1955, s. 21.

3. Skončení pracovního poměru podle zákona č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce

Jednotlivá ustanovení původního zákoníku práce týkající se skončení pracovního poměru tvořila významnou součást právní úpravy. Dotýkala se obou stran pracovněprávního vztahu, tj. jak strany zaměstnance, tak i strany zaměstnavatele. Důležité je podotknout, že pracovní poměr byl považován za základní a také výhradní zdroj materiálního zabezpečení občanů a jejich rodin. Úprava skončení pracovního poměru vycházela především z potřeby zajistit zaměstnanci, který plnil svědomitě své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání. Zároveň bylo zaměstnanci umožněno, pokud byl z jeho strany zájem, dosavadní pracovní poměr rozvázat bez udání důvodu. Právní úprava také vycházela ze skutečnosti, že při skončení pracovního poměru docházelo na straně zaměstnance ke ztrátě odměny za vykonanou práci a také na základě ztráty této odměny, ke snížení hmotného zabezpečení sebe i jeho rodiny. Skončení pracovního poměru představovalo pro zaměstnance nepříznivé společenské a psychologické aspekty a mohlo znamenat samotné ohrožení jeho integrace. Z těchto jednotlivých skutečností byl zaměstnanec, který řádně plnil své pracovní povinnosti, chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec požíval způsob ochrany před jednostranným rozvázáním pracovního poměru následovně:

- a) zaměstnavatel mohl se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů, které byly taxativně vymezeny v původním zákoníku práce; jiné důvody se považovaly za neplatné,
- b) zaměstnavatel nemohl se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr v ochranné době⁴⁹,
- c) zaměstnavatel mohl se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, jen pokud neměl možnost mu přidělit jiný druh práce nebo zaměstnanec nebyl ochoten jiný druh práce akceptovat,

⁴⁹ V období, kdy se zaměstnanec nacházel v určité sociálně obtížné situaci (dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství).

d) při výpovědi udělené zaměstnanci z organizačních důvodů nebo ze zdravotních důvodů, byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci pomáhat při hledání nového vhodného zaměstnání.

Zánik pracovního poměru nemusel vždy znamenat, že současně zanikla všechna práva a povinnosti účastníkům pracovního poměru. Přetrvávat mohla práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody. Také se mohlo jednat o povinnosti týkající se státního, služebního a hospodářského tajemství⁵⁰.

Pokud by došlo k zániku pracovního poměru, znamenalo to pro jednotlivé zaměstnance ztrátu sociálních výhod, které s ním souvisely. Uplatněním zásady stability bylo zajištěno plné a všestranné právo na práci, které občanům zaručovala Ústava. Promítnutí zásady spočívající ve stabilitě pracovního poměru do právní úpravy jeho skončení, neznamenal vyloučení možnosti skončení pracovního poměru vůbec, ale zákonné stanovení podmínek, za kterých mohl být pracovní poměr skončen. Právní úprava měla a má význam jak politicko právní, tak ekonomický. Ustanovení týkající se skončení pracovního poměru se odrážela na postavení zaměstnance ve společnosti, a také v zárukách práva na práci na straně jedné, na straně druhé měla dopad na činnost zaměstnavatelů a také spolupůsobila na vytváření podmínek, za nichž zaměstnavatel plnil své úkoly. Právní úprava pracovního poměru byla založena na principu dialektického souladu celospolečenských a individuálních zájmů a na základě této skutečnosti bylo přihlíženo k následujícím hlediskům:

- a) k zájmům zaměstnavatele na stabilitě pracovního poměru, tj. poskytnutí záruk před neodůvodněným propuštěním, tak i k zájmu na právní zakotvení možnosti rozvázat pracovní poměr⁵¹,
- b) k zájmům zaměstnavatelů, které se týkaly zajištění pracovních sil za účelem splnění pracovních úkolů a cílů a také k zájmu přizpůsobovat strukturu a počet zaměstnanců ve vztahu k výrobním úkolům.

⁵⁰ Mnoho právních systémů nevycházelo z koncepce zrušení pracovního poměru, ale pouze z koncepce ukončení pracovní smlouvy, jak je tomu např. ve Velké Británii.

⁵¹ Možnost rozvázání z hlediska osobních, zdravotních a rodinných důvodů

Institut skončení pracovního poměru byl odlišný od změny zejména z hlediska, že při skončení docházelo k zániku celého pracovního poměru jako právního vztahu. Nejednalo se tedy pouze o zánik jednotlivého nároku, jednotlivé právní povinnosti, ale o zánik souboru práv a povinností, které tvořily obsah celého pracovního poměru. Účinky skončení nastávaly zpravidla až v budoucnosti. Z tohoto faktu plynula skutečnost, že nebylo možné např. dát výpověď se zpětnou účinností nebo zrušit okamžitě pracovní poměr se zpětnými účinky. V této skutečnosti byl spatřován zásadní rozdíl mezi skončením pracovního poměru a odstoupením od pracovní smlouvy⁵².

Skončení pracovního poměru mohlo nastat jedině za existence některé právní skutečnosti. Československé pracovní právo rozlišovalo různé právní způsoby jeho skončení. Všechny tyto způsoby směřovaly ke shodnému cíli, tj. ke skončení samotného pracovního poměru. Abstraktně se toto skončení dělilo na tři základní skutečnosti: skončení na základě právních úkonů účastníků pracovního poměru, skončení na základě právní události, skončení po vydání úředního rozhodnutí. Při zkoumání otázek týkajících se skončení pracovního poměru jsme se dále mohli setkat s následujícím dělením: zánik, skončení, rozvázání pracovního poměru. Mezi těmito pojmy bylo možno spatřovat určité vzájemné vazby jako mezi zvláštními a obecnými pojmy. Nemělo docházet k situaci, že by při skončení pracovní činnosti nastaly právní účinky skončení pracovního poměru, aniž by nebyly splněny zákonem stanovené podmínky. Na základě této skutečnosti nedošlo ke skončení pracovního poměru např. se zánikem zaměstnavatele⁵³. V tomto případě docházelo k převedení pracovního poměru k jinému zaměstnavateli⁵⁴.

V případě smrti zaměstnavatele přecházela všechna práva a povinnosti, tj. i povinnosti z pracovního poměru na zákonného dědice. Zaměstnanec měl právo pracovní poměr s následníkem zemřelého zaměstnavatele odmítnout. Výjimečně se zohledňoval pracovní poměr s ohledem na osoby zaměstnané u zaměstnavatele. Jednalo

⁵² Pracovní smlouva se ruší ex tunc.

⁵³ Může dojít formou zrušením, sloučením, rozdělením zaměstnavatele.

⁵⁴ Srov. § 249 – 251 původního zákoníku práce

se především o domácí či osobní asistenty (sekretáře), též o ošetřovatelky. U těchto osob pracovní poměr skončil smrtí zaměstnavatele⁵⁵.

V opačném případě docházelo ke skončení pracovního poměru podle jeho obecných ustanovení a to zpravidla dohodou nebo výpovědí. Pracovní poměr nemusel být také ukončen při vzniku starobního nebo invalidního důchodu. I v těchto jednotlivých případech mohlo dojít k platnému skončení podle obecných předpisů.

Jak již bylo uvedeno výše, pracovní poměr mohl skončit na základě právních úkonů účastníků pracovního poměru, které směřovaly ke skončení pracovního poměru a bylo možné je považovat za nečastější způsoby jeho zániku. Bylo nutné rozlišovat mezi právními úkony dvoustrannými, které představovaly shodnou vůli účastníků a úkony jednostrannými, na základě kterých vznikl rozpor mezi účastníky, kdy jedna strana měla zájem pracovní poměr ukončit a druhá strana nikoliv. Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru byly:

a) dvoustranný právní úkon:

- dohoda podle § 43 původního zákoníku práce,

b) jednostranný právní úkon:

- výpověď podle § 44 – § 51 původního zákoníku práce,

- okamžité zrušení podle § 53 - § 55 původního zákoníku práce,

- zrušení ve zkušební době podle § 58 původního zákoníku práce.

Dále mohlo dojít ke zrušení pracovního poměru následkem určité právní události, tj. určitou objektivní skutečností, která nastala v podstatě nebo alespoň z části nezávisle na lidské vůli. Jednalo se o:

a) smrt zaměstnance,

b) uplynutí doby podle § 56 – § 57 původního zákoníku práce,

c) smrt/zánik zaměstnavatele.

⁵⁵ Reh binder, M. *Schweizerische Arbeitsrecht*. Bern: Stämpfli & Cie, 1981, s. 96.

Skončení pracovního poměru mohlo nastat také na základě úředního rozhodnutí, tj. rozhodnutí příslušného orgánu. Tyto případy však byly v praxi ojedinělé, a to proto, že se týkaly pouze cizinců nebo osob bez státní příslušnosti. Právní úprava byla obsažena v § 42 odst. 3 původního zákoníku práce a pracovní poměr skončil dnem skončení pobytu na území podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu nebo také dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území⁵⁶.

Na skončení pracovního poměru, jakožto i na samotný pracovní poměr, měla významný vliv pravomoc a účast odborových orgánů, která byla upravena v § 59 původního zákoníku práce (dále jen „orgán“). Účast orgánů byla velmi důležitá ve vztahu k účastníkům pracovního poměru, dále také pro celý kolektiv i společnost, měla vždy stejnou právní formu, odlišnosti byly pouze v souvislosti s tím, jakým způsobem ke skončení pracovního poměru docházelo. Zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem závodního výboru (dále jen „výbor“), jinak bylo skončení neplatné. Souhlas mohl učinit ten výbor, v jehož působnosti byl zaměstnanec trvale zařazen. Pokud tak dal souhlas k propuštění zaměstnance výbor sídlící na jiném pracovišti, nedocházelo ke splnění podmínky souhlasu. Tento souhlas výboru musel být dán předem a to dříve než zaměstnavatel učinil projev vůle, jímž byla dána zaměstnanci výpověď či okamžitě s ním zrušen pracovní poměr. Za souhlas výboru lze považovat pouze usnesení, které bylo projednáno a přijato na zasedání výboru, a pro které hlasovala nadpoloviční většina přítomných s podmínkou, že se výboru zúčastnila víc než polovina členů výboru. V rozhodování výboru o udělení souhlasu k rozvázání pracovního poměru byly důležité společenské zájmy i zájmy zaměstnance. Výbor musel pečlivě posoudit, zda byly splněny podmínky pro zrušení pracovního poměru nebo zda nebylo možné řešit nastalou situaci jiným způsobem. Pokud výbor dospěl k názoru, že nebyly v daném případě splněny dané podmínky, nebo že podmínky splněny byly, ale byla zde také možnost vzniklou situaci řešit jiným způsobem, kladné stanovisko, respektive souhlas ke zrušení pracovního poměru neudělal.

⁵⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 5. 2002, sp. zn. 25 Cdo 1100/2000
Srov. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2001, sp. zn. 7 Tvo 84/2001

Jestliže byl výše charakterizován předchozí souhlas výboru k rozvázání pracovního poměru, je nutné se také zmínit o souhlasu vyššího odborového orgánu (dále jen „vyšší orgán“). Původní zákoník práce ve svém ustanovení § 59 odst. 3 umožňoval, aby zaměstnavatel požádal vyšší orgán o přezkoumání stanoviska výboru, jestliže výbor neudělil organizaci souhlas k rozvázání pracovního poměru. Pokud by vyšší orgán zjistil, že nesouhlas výboru byl v rozporu se zájmy společnosti, mohl tento nesouhlas zrušit a sám udělit souhlas. Z ustanovení o předchozím souhlasu závodního výboru k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením, platily některé výjimky, a to pro některé státní orgány a společenské organizace. Pokud docházelo k rozvázání pracovního poměru ze strany společenské organizace, byl nutný předchozí souhlas výboru. Zákonný požadavek pro projednání určitého opatření nebyl zásadní podmínkou jeho platnosti. Z tohoto plyne, že výpověď i okamžité zrušení pracovního poměru byly platné i tehdy, jestliže je výbor neprojednal⁵⁷. I když k tomuto projednání nedošlo, mohl výbor uplatnit určitá opatření. Vedle upozornění nebo kritiky takového postupu mohlo být navrženo, aby příslušný orgán použil jiných vhodných opatření, např. neudělení prémie, jiná kárná opatření, např. odvolání z jednotlivých funkcí.

Předchozího souhlasu nebylo třeba také tehdy, pokud docházelo k udělení výpovědi či k okamžitému zrušení pracovního poměru s politickými zaměstnanci, v zařízeních společenských zaměstnavatelů. Zde stačilo, když došlo k předchozímu projednání jednotlivých opatření. U ostatních zaměstnanců musel být předchozí souhlas s udělením výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru udělen vždy.

V původním zákoníku práce bylo stanoveno, že zaměstnavatel byl povinen předkládat výboru v předem dohodnutých lhůtách ke kontrole jiné případy skončení pracovního poměru. Tento požadavek se týkal zejména skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením ze strany zaměstnance, zrušení pracovního poměru ve zkušební době – ať již došlo ke zrušení z kterékoliv strany⁵⁸. Tento jednotlivě stanovený postup sloužil zejména, aby si mohl výbor učinit představu o pohybech zaměstnanců u zaměstnavatele – o případných důvodech jejich odchodu,

⁵⁷ Srov. § 242 odst. 2 původního zákoníku práce

⁵⁸ Ze strany zaměstnance i zaměstnavatele

dále aby bylo možno čelit negativním jevům. Zejména se mělo zabránit tomu, aby nedocházelo k udělování výpovědí ze strany zaměstnanců v důsledku, že zaměstnavatel porušoval podstatným způsobem povinnosti, které pro něho plynuly z pracovních či kolektivních smluv. Výbor na základě takto získaných poznatků mohl navrhnout různá opatření ke zlepšení práce zaměstnavatele, ke zvýšení pracovní kázně, k větší a kvalitnější péči o zaměstnance a v neposlední řadě, mohl také lépe zabezpečovat dodržování pracovněprávních předpisů.

3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Skončení pracovního poměru na základě dohody o rozvázání pracovního poměru (dále jen „dohoda“) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem patřilo mezi nejběžnější a nejjednodušší formu samotného skončení. Pracovní poměr skončil se souhlasem obou účastníků pracovního poměru na základě jejich shodné vůle. Tím, že byla dohoda uzavřená na základě shodné vůle, předpokládalo se, že odpovídala zájmům jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Z tohoto hlediska nebylo též nutné, aby zákon obsahoval podrobná ustanovení o ochraně zájmů oprávněných účastníků z dohody a také před jednostranným zásahem do pracovního poměru. Pokud došlo ke skončení pracovního poměru dohodou, neplatily žádné zákazy a možnost uzavření dohody nebyla omezena stanovenými důvody. Dohodou mohl pracovní poměr skončit i v případech, kdy jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nepřipadalo vůbec v úvahu. Dohodou mohl být ukončen kterýkoliv druh pracovního poměru⁵⁹. Dohodu bylo možné charakterizovat jako dvoustranný právní úkon zaměstnance a zaměstnavatele, v jehož důsledku docházelo ke skončení pracovního poměru.

3.1.1. Obsahové náležitosti

Z § 43 odst. 1 původního zákoníku práce vyplývalo, že dohoda musela vždy obsahovat vyjádření vůle účastníků, skončit tímto způsobem pracovní poměr, dále den, k němuž měl být pracovní poměr ukončen. Dohoda musela obsahovat jednoznačnou

⁵⁹ Pracovní poměr na dobu určitou/neurčitou, vedlejší pracovní poměry

formulaci úmyslu ukončit pracovní poměr⁶⁰. Mezi nejdůležitější obsahovou náležitostí patřilo určení časového okamžiku, k němuž měly nastat její účinky, tj. den samotného skončení pracovního poměru. Doba, kdy měl pracovní poměr skončit, nemusela být určena pouze kalendářním dnem, ale dohodnuta např. dobou skončení prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance apod.⁶¹ Nesměla však vzniknout pochybnost o sjednaném dnu, ke kterému měl být pracovní poměr skončen. Forma dohody měla být písemná, její nedodržení však nezpůsobovalo neplatnost právního úkonu⁶². Zaměstnavatel, který by v rozporu s ustanovením původního zákoníku práce uzavíral tyto dohody ústně, mohl být postižen sankcí ze strany úřadu práce. Ke skončení pracovního poměru mohlo dojít i konkludentním jednáním účastníků, z něhož bylo nepochybně patrné, že nemají zájem na jeho dalším trvání. Ačkoliv nemusely být v dohodě uváděny důvody (nepožadoval – li to zaměstnanec), bylo třeba vždy uvést tzv. organizační důvody⁶³, pokud na základě těchto skutečností ke skončení pracovního poměru docházelo. V případě, že organizační důvody, se kterými se pojil nárok zaměstnance na vyplacení odstupného, v dohodě uvedeny nebyly, ačkoliv byly skutečným důvodem skončení pracovního poměru, nárok na odstupné tím nebyl dotčen. Zaměstnanec by však musel při vymáhání odstupného soudní cestou prokázat, že k uzavření dohody došlo na základě těchto důvodů⁶⁴.

Pro určení dalších obsahových náležitostí dohody bylo možné použít jednotlivá ustanovení původního zákoníku práce⁶⁵. Účinnost dohody mohla být vázána na splnění sjednaných podmínek. V dohodě mohla být především sjednána odkládací podmínka (dále jen „podmínka“)⁶⁶. Sjednání podmínky mohlo znamenat i poměrně dlouhou dobu právní nejistoty účastníků o tom, zda pracovní poměr skončí. Podmínka mohla být sjednána také negativně⁶⁷. Splnění sjednaných podmínek mělo závažné právní důsledky. Původní zákoník práce stanovil způsob posuzování jednotlivých situací, kdy účastník,

⁶⁰ Srov. § 43 odst. 1 původního zákoníku práce - první část věty

⁶¹ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR, sp. zn. 3 Cz 25/1972

⁶² Srov. Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn. Cpj 170/1981

⁶³ Srov. § 46 odst. 1 písm. a) až c) původního zákoníku práce

⁶⁴ Vysokajová, M.; Doležilek, J. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vydání. Praha : ASPI, 2004, s. 113.

⁶⁵ Srov. § 241 a § 243 původního zákoníku práce

⁶⁶ V takovém případě se zaměstnavatel a zaměstnanec mohli dohodnout, že pracovní poměr na základě sjednané pracovní doby skončil teprve v okamžiku, kdy nastala podmínka sjednaná v dohodě pro jeho skončení.

⁶⁷ Jednání, které podmínilo právní účinky dohody tím, že se určitá skutečnost do určité doby nenastane.

jemuž bylo nesplnění podmínky ku prospěchu, její splnění záměrně zmaří, nebo způsobil – li záměrně splnění podmínky ten účastník, který k takovému jednání nebyl oprávněn a jemuž je nesplnění podmínky prospěšné. V první, výše pospané situaci se dohoda stávala nepodmíněnou, takže došlo ke skončení pracovního poměru, protože v důsledku zákeřného jednání účastníka, nebyla sjednaná podmínka splněna. Ve druhé situaci se k záměrnému neoprávněnému plnění nepřihlíží⁶⁸. V dohodě si účastníci mohli vymezit důvody, za kterých bylo možné od dohody odstoupit. V samotné právní úpravě nebyly výslovně uvedeny žádné důvody, které účastníka opravňovaly od dohody odstoupit. Z tohoto faktu plynulo, že bylo možné odstoupit pouze v případě, že nastal konkrétní důvod uvedený v dohodě.

Od dohody bylo také možné odstoupit v případě podstatného omylu⁶⁹. O podstatný omyl se jednalo tehdy, když jeden z účastníků jednal v omylu, který musel být druhému účastníkům znám, a omyl se týkal takové okolnosti, že by bez něho nebyla dohoda uzavřena. Odstoupení od dohody bylo v praxi spíše výjimečné, ale i přesto takové odstoupení bylo považováno za jednostranný právní úkon účastníka, kterému svědčil sjednaný důvod odstoupení, nebo který jednal v podstatném omylu. Odstoupení bylo možné pouze do té doby, než došlo k právním účinkům, tj. než pracovní poměr skončil.

3.1.2. Vznik

Ke vzniku dohody jako dvoustranného právního úkonu byly potřeba podmínky, které vyžadoval původní zákoník práce pro vznik smluv a dohod doplněné speciálním ustanovením § 43. Vznik dohody byl upraven dvojím způsobem:

- a) speciálním ustanovením § 43 odst. 4 původního zákoníku práce,
- b) obecnými ustanoveními § 240 až § 244 původního zákoníku práce, vztahující se na případy, které nepodléhaly zmíněné speciální úpravě.

⁶⁸ Srov. § 241 odst. 2 a 3 původního zákoníku práce

⁶⁹ Srov. § 245 odst. 3 původního zákoníku práce

3.1.3. Vznik podle § 43 odst. 4

Byla zde původním zákoníkem práce stanovena, z obecné zásady o přijímání návrhu na uzavření smlouvy, výjimka týkající se případu, kdy návrh na uzavření dohody učinil zaměstnanec (pracovník) v písemné formě. V takovém případě se dohoda považovala za uzavřenou, pokud jí zaměstnavatel (organizace) do patnácti dnů ode dne doručení takového návrhu na uzavření dohody neodmítl/a. Původní zákoník práce vycházel především z obtíží, které nastávaly v případě, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci neodpověděl včas či vůbec. Na základě této nečinnosti ze strany zaměstnavatele se pak zaměstnanci mylně domnívali, že jsou svým návrhem vázáni i tehdy, jestliže zaměstnavatel na jejich návrh odpověděl opožděně.

Návrh na uzavření dohody musel obsahovat kromě písemné formy i všechny ostatní náležitosti platného projevu vůle. Zaměstnanec musel mít způsobilost k právním úkonům a návrh učinit svobodně, vážně, určitě a srozumitelně⁷⁰. K návrhu na uzavření dohody autor Bernard říká, že *„Dal – li pracovník organizaci písemný návrh na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tato dohoda tedy podle § 43 odst. 4 ZP nevznikne zejména v těchto případech:*

- a) jestliže organizace návrh pracovníka do 15 dnů od jeho doručení odmítne; lhůta počíná běžet dnem následujícím po dni doručení a končí 15 dnem. Pokud by ovšem poslední den lhůty připadl na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Na běh lhůty nemá žádný vliv ta okolnost, jestliže po doručení návrhu pracovníka tento návrh nebyl v organizaci postoupen příslušnému odpovědnému vedoucímu pracovníkovi, nebo jestliže tento pracovník o návrhu tento pracovník včas nerozhodl, a to v obou případech nezávisle na tom, zda příčinou tohoto jednání bylo nějaké opomenutí nebo objektivní okolnost. Pro odmítnutí písemného návrhu pracovníka na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není zákoníkem práce předepsána písemná forma; organizace může tedy návrh pracovníka odmítnout i ústně, tj. v osobním jednání, avšak vždy je nutno, aby odmítnutí návrhu i okamžik tohoto odmítnutí byla v případném sporu*

⁷⁰ Návrh musel také obsahovat podstatné náležitosti
Srov. Usnesení Ústavního soudu SK ze dne 26. 11. 2008, sp. zn. I. ÚS 381/08

schopná před soudem prokázat. Vzhledem k tomu, že zákoník práce stanoví pro uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru písemnou formu (i když s jejím nedodržením nespojuje neplatnost dohody), je vhodné, aby i odmítnutí návrhu pracovníka mělo písemnou formu;

- b) *zvláštním případem odmítnutí návrhu pracovníka na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru bude případ, kdy organizace k pracovníkovu návrhu bude mít výhrady (§ 244 odst. 5 ZP)*⁷¹. V takovém případě bylo třeba projev vůle ze strany zaměstnavatele (organizace) považovat za odmítnutí původního návrhu zaměstnance (pracovníka) a za nový návrh ze strany zaměstnavatele (organizace)⁷².

Ustanovení § 43 původního zákoníku práce bylo zcela kogentní a účastníci je tedy nemohli svým projevem vůle vyloučit či upravit. Dohoda vznikala vždy, pokud byly splněny podmínky těchto kogentních ustanovení, tzn., že návrh na uzavření dohody platil v případě, že byl písemný a zaměstnavatel měl možnost se v patnáctidenní lhůtě vyjádřit.

3.1.4. Vznik podle obecných ustanovení

Ustanovení původního zákoníku práce nepokrývala všechny případy vzniku dohody. Ve všech případech, na které se nevztahoval § 43 odst. 4, byl třeba vznik dohody posuzovat podle obecných ustanovení. Dohoda se považovala za uzavřenou, pokud s ní druhý účastník vyslovil souhlas ve stanovené lhůtě, vyplývající z návrhu. Pokud v návrhu nebyla lhůta určena, muselo dojít k souhlasu při přímém jednání ihned, jinak bez zbytečného odkladu. Podle obecných ustanovení bylo třeba posuzovat vznik dohody v těchto případech:

- a) pokud návrh na uzavření dohody učinil zaměstnavatel bez ohledu na skutečnost, zda dodržel stanovenou písemnou formu,
- b) u dohody, jestliže zaměstnanec svůj návrh na její uzavření sdělil zaměstnavateli ústně. Tento návrh, i když nebyl podán písemně, byl platný a závazný,

⁷¹ Bernard, F. *Vznik, změna a skončení pracovního poměru*. Praha : Práce, 1979, s. 171.

⁷² Dohoda pak vznikala pouze v případě, že byl tento návrh ze strany zaměstnavatele zaměstnancem přijat.

c) u dohody v těch případech, kdy zaměstnavatel neměl možnost využít patnáctidenní lhůtu k odmítnutí návrhu. Tato situace mohla nastat v případě, kdy zaměstnanec podal písemný návrh dohody, avšak v tomto návrhu stanovil okamžik skončení pracovního poměru na den, kdy zaměstnavatel neměl potřebnou patnáctidenní lhůtu pro jeho odmítnutí. Podobná situace mohla vzniknout i tehdy, jestliže zaměstnanec ve svém písemném návrhu na uzavření dohody určil kromě dne, kterým měl pracovní poměr skončit, i lhůtu k přijetí návrhu⁷³.

Vznikala zde i otázka, jak posuzovat případy, kdy zaměstnanec ve svém písemném návrhu na uzavření dohody stanovil kromě dne skončení pracovního poměru i lhůtu pro přijetí návrhu, avšak takto lhůta byla delší, než lhůta k odmítnutí návrhu podle § 43 odst. 4 původního zákoníku práce. Praxe na tuto otázku nabízela dva názory: podle jednoho z nich měla lhůta pro přijetí návrhu určená navrhovatelem vždy zásadně přednost⁷⁴. Jako více reálné se jevílo stanovisko, podle kterého zaměstnavatel nebyl v situaci, že by nemohl využít patnáctidenní lhůtu stanovenou v § 43 odst. 4 původního zákoníku práce a vzhledem ke kogentní úpravě tohoto ustanovení tedy dohoda vznikala, jestliže zaměstnavatel v zákonné patnáctidenní lhůtě návrh zaměstnance neodmítl.

3.1.5. Písemná forma

Původní zákoník práce vycházel ze skutečnosti, že se jednalo o právní úkon, který mohl výrazným způsobem ovlivnit zájmy účastníků, a proto byla v § 43 odst. 2 stanovena písemná forma, aby nedocházelo k pochybnostem, co si strany mezi sebou ujednaly. Avšak tato písemná forma nebyla podmínkou platnosti dohody. Končil – li pracovní poměr na základě dohody účastníků, bylo zřejmé, že ve většině případů byla uzavřena v souladu se zájmy účastníků právě proto, že oba účastníci vyjádřili souhlas se skončením pracovního poměru, a zákon proto nespojoval s nedodržením písemné formy její neplatnost. Dohoda byla platná i v případě, že byla uzavřena jiným způsobem,

⁷³ Lhůtu, během níž chtěl znát závazné stanovisko zaměstnavatele, a tato lhůta k přijetí návrhu byla kratší než patnáctidenní lhůta k jeho odmítnutí podle § 43 odst. 4 původního zákoníku práce.

⁷⁴ Toto pravidlo platilo i před lhůtou, která byla kogentní a byla stanovená v § 43 odst. 4 původního zákoníku práce.

zejména ústně. Při ústním uzavření dohody mohly vznikat pochybnosti o jejím uzavření, popřípadě o tom, co v ní bylo ujednáno.

3.1.6. Uzavření ústním projevem či konkludentním činem

Jak již bylo výše uvedeno, nedodržení písemné formy nemělo při uzavírání dohody žádný vliv na platnost a mohla tak vzniknout platná dohoda i na základě ústních projevů vůle, též na základě konkludentního činu. V těchto situacích mohly vzniknout problémy s případným dokazováním, zda taková dohoda byla uzavřena či nikoliv. Zaměstnavatel proto měl dbát na to, aby dohoda měla písemnou formu vždy a při nedodržení této písemnou formy mohl stanovit pokutu podle § 270a původního zákoníku práce. Dodržení písemné formy, pokud její uzavření navrhoval zaměstnavatel, záviselo pouze na něm. Pokud dohodu navrhoval zaměstnanec, nastávaly právní účinky § 43 odst. 4 původního zákoníku práce pouze v případě písemného návrhu. Při ústním návrhu zaměstnance závisel vznik dohody naopak na výslovném stanovisku zaměstnavatele a ani v tomto případě tedy nebylo pro zaměstnavatele obtížné zajistit písemnou formu.

3.2. Výpověď

Pracovní poměr mohl skončit nejen na základě dohody, ale také na základě výpovědi, a to jako jednostranného projevu vůle jednoho z účastníků. Výpověď tedy byla jednostranným právním úkonem, který mohl učinit kterýkoliv účastník pracovního poměru. Při výpovědi skončil pracovní poměr na základě projevu vůle jednoho z účastníků nezávisle na vůli druhého. Takový projev vůle se mohl druhého účastníka pracovního poměru dotknout. K omezení těchto následků docházelo na základě stanovení hmotněprávních podmínek, které určovaly předpoklady, za nichž mohl být pracovní poměr skončen výpovědí.

Z hlediska jednotlivého srovnání postavení účastníků pracovního poměru, tj. zaměstnance a zaměstnavatele, bylo nesporné, že ochrana těchto osob před nepříznivými dopady výpovědi nemusela být pro oba stejná. Toto tvrzení vycházelo

především ze srovnání ekonomického postavení obou účastníků s tím, že výraznější postavení měl ekonomicky silnější účastník, tj. zaměstnavatel. Tento fakt byl zachycen i v právní úpravě, kde vedle zmiňovaných hmotněprávních podmínek, byly stanoveny další hmotněprávní podmínky výlučně pro zaměstnavatele. Touto úpravou se postavení zaměstnavatele stávalo obtížnější, což ve většině případů vedlo k názorům, že za tehdejší právní úpravy nemohl zaměstnavatel skončit pracovní poměr vůbec.

3.2.1. Subjekty

Výpověď z pracovního poměru mohl učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Proto, aby mohl dát zaměstnanec výpověď, musel mít způsobilost k právním úkonům⁷⁵. Způsobilost k nabytí práv a povinností mají i zaměstnanci, kteří jsou ve věku mladistvých a jejich způsobilost nebyla právně omezena, ale ustanovení § 164 odst. 2 původního zákoníku práce ukládalo zaměstnavateli, aby o skutečnostech, že mladistvý zaměstnanec ukončuje pracovní poměr výpovědí, uvedomil zákonného zástupce mladistvého⁷⁶. Účastníkem oprávněným dát výpověď z pracovního poměru byl i zaměstnavatel, kdy jeho jménem jednal statutární orgán, popř. jiný vedoucí zaměstnanec⁷⁷.

3.2.2. Forma

Výpověď musela mít vždy formu upravenou § 44 odst. 1 původního zákoníku práce, tj. musela být dána písemně a doručena druhému účastníku⁷⁸. Tato úprava se vztahovala na všechny případy výpovědi bez ohledu na to, zda byla činěna ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, a také zda byl ukončován pracovní poměr na dobu

⁷⁵ Srov. § 11 odst. 1 původního zákoníku práce

⁷⁶ Nesplnění této „upozorňovací“ povinnosti však nemělo vliv na platnost právního úkonu mladistvého a není hmotněprávní podmínkou výpovědi.

⁷⁷ Toto oprávnění však muselo vyplývat z vnitřních či jiných předpisů. Jiný vedoucí pracovníci, kteří měli oprávnění učinit tento právní úkon jménem zaměstnavatele jako jeho orgán, mohli být takto určeni organizačním řádem, ale i jinými nástroji. Také mohl zaměstnanec jednat za zaměstnavatele na základě písemného pověření.

⁷⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000

určitou/neurčitou, či zda se jednalo o pracovní poměr hlavní/vedlejší. Nedodržení předepsané písemné formy (na rozdíl od dohody), mělo za následek neplatnost⁷⁹.

3.2.3. Doručení

Výpověď byla považována za jednostranný adresný právní úkon, u kterého byl nezbytný požadavek na jeho perfektnost, a sice doručení adresátovi, tj. druhému účastníkovi pracovního poměru. Tato nutnost doručení byla stanovena v ustanovení § 44 odst. 1 původního zákoníku práce. Doručení výpovědi bylo důležité i proto, že s tímto okamžikem byla spojena řada následků⁸⁰. Způsob doručení od zaměstnance k zaměstnavateli nebyl v právní úpravě výslovně uveden. Tuto absenci právní úpravy však nahrazovaly jednotlivé předpisy ve vnitřních normách. Pokud takto nebylo učiněno, postupovalo se podle poštovního řádu. Původní zákoník práce upravoval způsob doručování písemností od zaměstnavatele k zaměstnanci, a to v jednotlivých ustanoveních § 266a původního zákoníku práce. Výpověď musela jako listina taková být doručena do vlastních rukou a mohla být doručena na pracovišti, v místě bydliště, v místě, kde se zaměstnanec zdržoval nebo byl zastižen. Povinnost doručení písemnosti byla splněna okamžikem, kdy jí zaměstnanec převzal. V případě, že nebyl zaměstnanec zastižen v místě, kde se obvykle zdržoval, byla písemnost uložena na místně příslušné poště nebo u orgánu obce a zaměstnavatel byl vhodným způsobem vyrozuměn⁸¹. Stejně jako v jiných právních odvětvích i zde platila fikce doručení, a to zejména podle § 266a odst. 4 původního zákoníku práce⁸².

3.2.4. Výpovědní doba

Pro skončení pracovního poměru výpovědí bylo typické, že právní účinky projevu nebyly přímo vázány na doručení listiny, ale pouze nepřímo tak, že se tyto účinky

⁷⁹ Srov. § 242 odst. 2 a § 44 odst. 1 původního zákoníku práce

⁸⁰ Zejména byl určen běh lhůty výpovědních dob, dodržení lhůt stanovených v § 46 odst. 3 původního zákoníku práce.

⁸¹ Písemnost byla u pošty či jiného příslušného orgánu uložena po dobu deseti dnů, a pokud v této době nebyla vyzvednuta, byla vrácena zaměstnavateli jako nedoručená. Odmítl – li zaměstnanec písemnost převzít, byla na ní tato skutečnost vyznačena a opět vrácena zaměstnavateli.

⁸² Písemnost se považovala za doručenu, jakmile byla vrácena zaměstnavateli jako nedoručitelná a zaměstnanec svým jednáním či opomenutím doručení písemnosti zmařil.

odkládaly o určité časové období, které bylo nazývané výpovědní dobou. Běh výpovědní doby byl pak vázán na doručení samotné výpovědi, proto doručení ovlivňovalo právní účinky nepřímo. Existence výpovědní doby měla zejména zajistit, aby jednostranné skončení pracovního poměru nepoškodilo neúměrně druhého účastníka svou neočekávaností. Předpokládalo se, že během výpovědi bylo možné řešit ty nejpodstatnější problémy týkající se skončení pracovního poměru. Výpovědní doba nezajišťovala účastníkům pracovního poměru jeho neomezené trvání, ale chránila je před bezprostředními účinky jeho skončení. Výpovědní dobou se rozuměl zejména časový úsek, který musel uplynout mezi projevem vůle subjektu skončit pracovní poměr a zánikem pracovního poměru. V původním zákoníku práce bylo možné rozlišovat dva druhy výpovědních lhůt:

- a) výpovědní doba řádná podle § 45 odst. 1 původního zákoníku práce v délce dva měsíce, event. tři měsíce v případě, že byla dána výpověď zaměstnavatelem podle § 46 odst. 1 písm. a) až c),
- b) zvláštní výpovědní doba u výpovědi z vedlejšího pracovního poměru v délce patnácti dnů podle § 70b odst. 1.

Délka jednotlivých výpovědních lhůt měla v původním zákoníku práce jako většina dalších ustanovení, kogentní charakter. Zpravidla se tato délka určovala podle měsíců. Počítání času se neřídilo podle obecných ustanovení § 266 odst. 2 původního zákoníku práce⁸³. Řádná výpovědní doba byla v úpravě ve dvojí délce, a to dva nebo tři měsíce, a platila pro výpověď jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Výjimka byla stanovena pouze v případě, že dal zaměstnavatel výpověď z důvodů, které byly taxativně uvedeny v § 45 odst. 1 původního zákoníku práce⁸⁴.

V ustanovení § 45 odst. 2 původního zákoníku práce byly stanoveny pro běh výpovědní lhůty určité výjimky spočívající ve skutečnosti, že byla stanovena povinnost

⁸³ Postupovalo se podle zvláštní právní úpravy obsažené v § 45 odst. 2 původního zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení začala výpovědní doba běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi a končila posledním dnem příslušného měsíce a tímto dnem také končil pracovní poměr. Výjimky byly spatřovány pouze v ustanovení § 47 odst. 2, § 48 odst. 2, § 49b, § 70b odst. 1. Původního zákoníku práce.

⁸⁴ Důvody podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) původního zákoníku práce, kdy zde platila řádná výpovědní doba v délce tří měsíců.

zaměstnavatele prodloužit výpovědní dobu podle § 47 odst. 2, zejména za účelem, aby zaměstnavatel zajistil zaměstnanci ve stanovených případech nové vhodné zaměstnání⁸⁵. Další výjimka se týkala pozastavení výpovědní doby během ochranné doby podle § 48 odst. 2 původního zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení, jestliže byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout během ní, délka takto stanovené ochranné doby se do výpovědní doby nezapočítávala a pracovní poměr skončil teprve uplynutím zbývajících ochranné doby. Tato skutečnost nastala pouze v případě, pokud zaměstnanec neprohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Další výjimkou z běhu výpovědní doby bylo ustanovení § 49 písm. b) původního zákoníku práce⁸⁶. Poslední výjimku z běhu výpovědních lhůt představovalo ustanovení § 52 odst. 6 původního zákoníku práce⁸⁷.

3.2.5. Obecné náležitosti právního úkonu

Výpověď musela splňovat i obecné náležitosti právního úkonu⁸⁸. Bylo důležité si uvědomit, že učiněný projev vůle musel být určitý, srozumitelný a muselo z něj být patrné, že chtěl účastník skončit pracovní poměr jednostranně.

3.2.6. Odvolání

Od okamžiku doručení výpovědi byl účastník, který výpověď učinil, svým projevem vázán a nemohl ho dodatečně měnit či odvolat. Do okamžiku doručení mohl svým projevem disponovat, ale pouze tak, že se adresát výpovědi musel o odvolání dozvědět nejpozději s doručením původního projevu vůle. Po doručení výpovědi Původní zákoník práce připouštěl i její následné zrušení. Takto mohlo být učiněno

⁸⁵ Výpovědní doba skončila teprve v okamžiku, kdy zaměstnavatel tuto povinnost splnil, pokud nebyla dohoda jiná.

⁸⁶ Ustanovení § 49 původního zákoníku práce obecně upravovalo situaci, kdy zákaz výpovědi v tzv. ochranné době neplatil. Pokud byla z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru dána zaměstnankyni výpověď před nástupem mateřské dovolené nebo zaměstnanci před nástupem rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba měla skončit v průběhu těchto dovolených, prodlužovala se výpovědní doba tak, že skončila současně se skončením mateřské dovolené.

⁸⁷ Ustanovení § 52 původního zákoníku práce obecně upravovalo institut tzv. hromadného propouštění. V souvislosti s tímto propouštěním se poskytovala zvýšená ochrana zaměstnancům tím, že jejich pracovní poměry, které byly skončeny výpovědí zaměstnavatele, skončily nejdříve po uplynutí třiceti dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele.

⁸⁸ Srov. § 242 odst. 1 původního zákoníku práce

pouze formou tzv. odvolání se souhlasem druhého účastníka. Možnost odvolání výpovědi (i zpětvzetí) byla výslovně upravena v ustanovení § 44 odst. 3 původního zákoníku práce. Po odvolání výpovědi, i následný souhlas druhého účastníka musel být učiněn v písemné podobě, avšak nedodržení této náležitosti nezakládalo neplatnost právního úkonu.

3.2.7. Výpověď ze strany zaměstnance

V této souvislosti nestanovil původní zákoník práce žádné hmotněprávní podmínky. Pouze v § 51 bylo upraveno ustanovení týkající se skutečnosti, že zaměstnanec mohl dát výpověď z jakéhokoliv důvodu či bez jeho uvedení. Na základě tohoto faktu nebylo možné přijmout tvrzení, že by uvedení výpovědního důvodu bylo hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi ze strany zaměstnance. Platná byla i výpověď, ve které žádný výpovědní důvod uveden nebyl. Pokud však zaměstnanec důvod ve výpovědi uvedl, nemohl ho následně měnit⁸⁹. Výpověď zaměstnance musela splňovat stanovené požadavky:

- a) písemnou formu,
- b) doručení druhému účastníkovi pracovního poměru,
- c) obecné náležitosti právního úkonu.

Právní účinky výpovědi ze strany zaměstnance byly odloženy o výpovědní dobu řádnou v délce dvou měsíců, která začala běžet prvním dnem měsíce, následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli a končila posledním dnem druhého měsíce. Tímto dnem také skončil pracovní poměr.

3.2.8. Výpověď ze strany zaměstnavatele

a) Podmínky

Jak bylo výše uvedeno, při výpovědi ze strany zaměstnance (mimo obecných náležitostí), nemusely být splněny další zvláštní náležitosti. Pro výpověď z pracovního

⁸⁹ Srov. § 44 odst. 2 původního zákoníku práce - poslední věta

poměru ze strany zaměstnavatele byla situace složitější, a pro tento jeho krok, respektive projev vůle bylo vyžadováno více zvláštních hmotněprávních podmínek.

b) Důvodnost

Jednalo se o nejdůležitější náležitost výpovědi ze strany zaměstnavatele. Podle ustanovení § 44 odst. 2 původního zákoníku práce mohl dát zaměstnavatel výpověď pouze a na základě důvodů uvedených v § 46 odst. 1. Dále musel být ve výpovědi uveden a skutkově vymezen důvod tak, aby nebylo možno ho zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Tento důvod nebylo možné dodatečně měnit.

V době plánování nové podoby pracovněprávního zákonodárství se uvažovalo o možnosti, že by uvedení důvodu při výpovědi ze strany zaměstnavatele mělo být vypuštěno. Převládal však názor, že úplné vypuštění by bylo nešikovné a nesmyslné. Mělo pouze dojít k jejich úpravě. Důležitější bylo spíše rozpoznat individuální ukončení pracovního poměru, kde byla kratší výpovědní doba a menší rigoróznost a výpověď, která se týkala většího počtu zaměstnanců. Jednotlivé výpovědní důvody bylo možné rozdělit do dvou skupin:

- a) výpovědní důvody s původem na straně zaměstnavatele,
- b) výpovědní důvody s původem na straně zaměstnance.

Rozlišení obou skupin výpovědních důvodů bylo možno spatřit např. v délce výpovědních dob⁹⁰. Dále se toto rozlišení projevovalo také v institutu odstupného. Odstupné bylo vázáno na první skupinu výpovědních důvodů.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 původního zákoníku práce mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z těchto důvodů:

- a) rušil – li se zaměstnavatel nebo jeho část (písm. a) - tato skutečnost znamenala, že zanikl zaměstnavatel jako právní subjekt, aniž by na jeho místě vznikaly subjekty nové. Toto byl základní rozdíl od zrušení zaměstnavatele formou sloučení či

⁹⁰ U první skupiny se jednalo o tři měsíce, ve druhé skupině pak o měsíce dva.

rozdělení (byly tu zde nástupnické subjekty). Rušila se také hospodářská činnost subjektu a zaměstnavatel ztrácel právní i faktickou možnost zaměstnávat zaměstnance. Takové zrušení zaměstnavatele však nepředstavovalo právní skutečnost, na základě které docházelo k zániku existujících pracovních poměrů. Bylo zejména nutné skončit existující pracovní poměry do dne skutečného zrušení. Avšak mohla být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda. Pokud však k této dohodě nedošlo, musely být dány výpovědi tak, aby výpovědní doby uplynuly do dne zrušení zaměstnavatele. Při použití výpovědního důvodu spočívajícího ve zrušení zaměstnavatele byl také zajímavý fakt, že zaměstnavatel nemohl splnit povinnosti podle § 46 odst. 2 původního zákoníku práce, tj. nemohl nabídnout zaměstnanci jiné místo, protože vzhledem ke zrušení zaměstnavatele jako celku už žádné pracovní místo nebylo k dispozici. V případě tohoto celého zrušení mohla také nastat situace, že tento zaměstnavatel přestal existovat dříve, než byly splněny všechny povinnosti, které vůči zaměstnancům měl⁹¹.

V § 46 odst. 1 písm. a) původního zákoníku práce byl zahrnut i výpovědní důvod zrušení části zaměstnavatele. Tento výpovědní důvod byl dán tehdy, jestliže docházelo pouze ke zrušení části stávajícího zaměstnavatele (dílna, závod), ale zaměstnavatel jako právnická či fyzická osoba existoval nadále. V tomto případě byl zaměstnavatel povinen plnit i povinnosti vyplývající z § 46 odst. 2 původního zákoníku práce, protože zde mohla pracovní místa fakticky přestat existovat. Za uspokojení jednotlivých nároků propuštěných zaměstnanců zrušené části odpovídal v plném rozsahu zaměstnavatel, u něhož byli zaměstnanci v pracovním poměru⁹²,

b) přemísťoval – li se zaměstnavatel nebo jeho část (písm. b) – pokud došlo k přemístění zaměstnavatele, zaměstnavatel dále zaměstnával zaměstnance, nikoliv však v původním místě výkonu práce. Jestliže zaměstnanec, popřípadě zaměstnanci nesouhlasili se změnou místa výkonu práce a tato změna neodpovídala původní pracovní smlouvě, nemohl zaměstnavatel v tomto novém místě zaměstnance dále zaměstnávat. Pokud byla přemísťována pouze část zaměstnavatele, bylo možné dát

⁹¹ Pro takovou situaci platilo ustanovení § 251 odst. 2 původního zákoníku práce, ve kterém bylo stanoveno, že orgán, který zaměstnavatele zrušil, určil, který jiný zaměstnavatel byl povinen uspokojit nároky zaměstnanců za zrušeného zaměstnavatele.

⁹² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/1996

výpověď pouze v případě, že zaměstnanec nebyl ochoten pracovat na místě, na které byla část zaměstnavatele přemístěna, a zaměstnavatel neměl možnost ho zaměstnávat ani v původním místě, ve kterém zaměstnanec zůstal⁹³,

- c) stal – li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánů o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (písm. c) – výpovědní důvod byl v tomto případě stanoven zvláštním způsobem. Výpovědním důvodem nebyly v ustanovení vyjmenované změny úkolů technického vybavení atd. samy o sobě. Důvodem byla nadbytečnost zaměstnance, která byla v přímé souvislosti s uvedenými změnami. Proto, aby mohly být použity jednotlivé výpovědní důvody, musely být splněny zároveň některé další požadavky. Muselo existovat pravomocné rozhodnutí zaměstnavatele samotného nebo příslušného orgánu o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti atd., dále pak muselo být jednoznačně prokázáno, že uvedené změny způsobily nadbytečnost zaměstnance.

Při použití těchto jednotlivých výpovědních důvodů musel zaměstnavatel splnit povinnosti vyplývající z ustanovení § 46 odst. 2 původního zákoníku práce. Nadbytečnost zaměstnance vyvolaná uvedenými změnami a současné splnění podmínek podle výše zmiňovaného ustavení bylo hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Toto splnění povinnosti byl zaměstnavatel povinen prokázat u soudu, pokud to bylo potřeba⁹⁴,

- d) pozbyl – li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesměl konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl – li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (písm. d) – důvodem v tomto případě byla skutečnost, že byl zaměstnanec ze zdravotních důvodů dlouhodobě nezpůsobilý konat dosavadní práci. Při dočasné pracovní neschopnosti byl

⁹³ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

⁹⁴ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 6. 1971, sp. zn. 3 Cz 2/1971

zaměstnanec chráněn zákazem výpovědi. Při následném posouzení, zda se jednalo o dočasnou pracovní neschopnost nebo dlouhodobou nezpůsobilost zaměstnance ze zdravotních důvodů konat dosavadní práci, bylo nutno vycházet z předpisů o nemocenském pojištění zaměstnanců a jejich důchodovém připojištění. Posuzování zdravotního stavu příslušelo zdravotnickým orgánům či orgánům sociálního zabezpečení⁹⁵.

Výpovědní důvod byl dán i v případě, nesměl – li zaměstnanec konat dosavadní práci pro onemocnění nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí⁹⁶. Výpovědní důvod byl dán také v případě, pokud nemohl zaměstnanec konat dosavadní práci pro vyčerpání nejvýše přípustné expozice na pracovišti určené závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby. V těchto jednotlivých případech však nebyla prioritním nástrojem řešení samotná výpověď. Bylo důležité si uvědomit vazby mezi jednotlivými ustanoveními původního zákoníku práce. Pokud výše uvedené zdravotní důvody nastaly, měl zaměstnavatel nejdříve podle § 37 odst. 1 písm. a) původního zákoníku práce, povinnost převést zaměstnance na jinou práci, a to i bez jeho souhlasu. Pokud takovou práci zaměstnavatel nenabízel a neměl, tzn., nemohl splnit povinnosti podle § 46 odst. 2, mohla následovat výpověď⁹⁷,

- e) nesplňoval – li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňoval – li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívalo – li nesplnění těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, bylo možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době dvanácti měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil (písm. e) – zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď:
- jestliže zaměstnanec nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce,

⁹⁵ Zaměstnavatel nikdy tento výpovědní důvod nehodnotil, neměl na to právo.

⁹⁶ Nemocemi z povolání byly nemoci, které se vyskytovaly jako následek určitého povolání, pokud vznikly za podmínek stanovených právním předpisem, kterým bylo nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se prováděl zákon o důchodovém pojištění. Toto nařízení nabylo účinnosti dne 1. 1. 1966; obsahovalo celkem 4 §.

⁹⁷ Srov. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/1995

- jestliže zaměstnanec nesplňoval bez zavinění zaměstnavatele požadavky, které byly nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce,
- jestliže měl zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky, což bylo považováno za zvláštní případ nesplňování požadavků pro řádný výkon práce.

Předpoklady pro výkon sjednané práce musely být stanoveny právními předpisy a měly zpravidla obligatorní povahu, tj. musely být vždy splněny, jinak nemohl pracovní poměr dále trvat. Důvodem výpovědi byla nejen skutečnost, že zaměstnanec nesplňoval požadované předpoklady již při vzniku pracovního poměru, ale i zánik těchto předpokladů za trvání pracovního poměru (např. odnětí řidičského průkazu). Jakmile zaměstnanec přestal tyto předpoklady splňovat, zaměstnavatel mu nesměl dále přidělovat práci, k níž byly tyto předpoklady potřebné⁹⁸. Předpoklady pro výkon řádné práce mohly být stanoveny i dodatečně, již za trvání pracovního poměru⁹⁹. Předpoklady měly objektivní povahu, a proto bylo nerozhodné, zda je zaměstnanec nesplňoval z vlastního zavinění či bez něho.

Požadavky pro řádný výkon práce nemusely být stanoveny přímo právním předpisem. Mohl je, a v praxi tomu tak bylo, stanovit zaměstnavatel, nebo mohly být obsaženy např. i v pracovní smlouvě. Požadavky se mohly týkat jak fyzických, duševních vlastností zaměstnance, tak i jiných vlastností, které mohly mít vliv na plnění jeho pracovních úkolů¹⁰⁰. Nesplnění těchto jednotlivých požadavků bylo třeba posuzovat z hlediska konkrétní konané práce, která byla zaměstnanci přidělována. Výpověď pro nesplnění těchto jednotlivých požadavků pro řádný výkon práce, mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci pouze v případě, jestliže takovou situaci sám nezavinil¹⁰¹.

Nesplňování požadavků nezbytných pro řádný výkon práce mohlo mít také podobu neuspokojivých pracovních výsledků. Udělit výpověď z tohoto důvodu bylo možné pouze za určitých okolností:

⁹⁸ Částečné řešení této situace bylo možno nalézt v § 37 odst. 2 písm. c) původního zákoníku práce.

⁹⁹ Předpoklady byly stanoveny právním předpisem obligatorně.

¹⁰⁰ Dále se také mohlo jednat o požadavky odborných znalostí, určité stupně dovednosti či manuální zručnosti.

¹⁰¹ Srov. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 16 Co 91/1998

- pokud existovaly zaměstnancem nesplňované požadavky nezbytné pro řádný výkon práce a nesplnění spočívalo v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance,
 - pokud zaměstnavatel tento stav nezavinil,
 - zaměstnavatel písemně vyzval zaměstnance v posledních dvanácti měsících k odstranění těchto nedostatků v přiměřené lhůtě, ale zaměstnanec takto neučinil,
- f) pokud byly u zaměstnance dány důvody, pro které s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně bylo možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi (písm. f) – na základě tohoto ustanovení bylo možné dát zaměstnanci výpověď:
- z důvodů, pro které zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr,
 - pro závažné porušení pracovní kázně,
 - pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, jestliže byl zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně upozorněn na možnost výpovědi.

Byly zde tedy celkem čtyři výpovědní důvody. Pro první skupinu důvodů byl v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) původního zákoníku práce obsažen odkaz na okamžité zrušení pracovního poměru. Při výpovědi z důvodu týkajícího se závažného porušení pracovní kázně nebylo podmínkou pro použití tohoto výpovědního důvodu ani opětovné porušení pracovní kázně, ani předchozí písemné upozornění na možnosti výpovědi. Muselo se však jednat o porušení pracovní kázně vysoké intenzity. Při tomto určování se však přihlíželo k míře zavinění zaměstnance a také k dosavadnímu plnění pracovních povinností. Poslední výpovědní důvod vyžadoval porušování dlouhodobější, i když se jednalo o méně závažné. Právní úprava kladla požadavek soustavnosti a dále také vyžadovala, aby ve stanovené šesti měsíční lhůtě byl zaměstnanec na možnost výpovědi písemnou

formou upozorněn. Uvedený okruh výpovědních důvodů byl taxativně upraven a nebylo možno ho smluvně měnit, tj. měl kogentní formu¹⁰². Konkrétní důvod musel být skutkově vymezen a nestačil pouhý odkaz na zákonná ustanovení. Vzhledem ke skutečnosti, že v jednotlivých ustanoveních bylo skryto více výpovědních důvodů, byl takový projev považován za neurčitý.

V souvislosti s tímto výpovědním důvodem bylo nutné také upozornit na časové hranice jeho použití. Podle § 46 odst. 3, 4 původního zákoníku práce mohl totiž zaměstnavatel z těchto důvodů dát výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Jestliže se zaměstnanec dopustil porušení pracovní kázně v cizině, bylo možno dát výpověď do dvou měsíců od jeho návratu. Pokud se takové jednání zaměstnance stalo v průběhu uvedené dvou měsíční lhůty předmětem šetření jiného orgánu, bylo možné dát výpověď do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření¹⁰³.

c) Nabídka jiného vhodného místa

Další hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele bylo splnění požadavku vyplývajícího z § 46 odst. 2 původního zákoníku práce. Tato hmotněprávní podmínka se nevztahovala na výpověď, kterou udělil zaměstnavatel z důvodů upravených v § 46 odst. 1 písm. f) původního zákoníku práce. V ostatních případech mohl dát zaměstnavatel výpověď, jestliže:

- a) neměl možnost dále zaměstnance zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště,
- b) zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho výhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo se podrobit předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

¹⁰² Pokud bylo dohodnuto jinak, byla taková dohoda neplatná pro rozpor se zákonem.

¹⁰³ Lhůty podle § 46 odst. 3 původního zákoníku práce měly prekluzivní charakter, což znamenalo, že jejich marným uplynutím zaniklo právo zaměstnavatele dát v konkrétním případě a s použitím konkrétního důvodu výpověď. Jednalo se o lhůty hmotněprávní, tzn., že daný jednostranný právní úkon musel být ve stanovené lhůtě doručen druhému účastníku, nestačilo pouze předání k poštovnímu doručovateli.

Povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou práci nebyla neomezená. Tato povinnost měla stanovený okruh upravený jak prostorově, tak věcně. Prostorové vymezení této povinnosti bylo dáno ujednáním místa výkonu práce v pracovní smlouvě a bydlištěm zaměstnance. Zaměstnavatel nabízel práci v místě bydliště zaměstnance pouze v případě, že se zde nacházelo jeho pracoviště.

Věcné omezení povinnosti bylo vyjádřeno heslem „jiná pro něho vhodná práce“. Vhodnost nabídnuté práce bylo nutno posuzovat z hledisek uvedených v § 37 odst. 5 původního zákoníku práce, tj. zejména ze zdravotního stavu a schopností zaměstnance a také k jeho kvalifikaci. Povinnost požadovaná podle § 46 odst. 2 původního zákoníku práce byla splněna, pokud zaměstnavatel prokázal, že takovou práci neměl, nebo zaměstnanci takovou práci nabídl, ale zaměstnanec ji nepřijal¹⁰⁴.

d) Zákaz výpovědi

Další podmínka, která omezovala zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr výpovědí, byla ochranná doba spojená s jejím zákazem. Podstatou tohoto omezení byla zvýšená ochrana zaměstnance, který se ocitl v uznané tíživé sociální situaci nebo v uznané společensky potřebné situaci. Ochrana zaměstnance spočívala zejména v tom, že nastaly – li výše uvedené situace, byl pro zaměstnavatele vysloven zákaz výpovědi. Podle ustanovení § 48 původního zákoníku práce byl tento zákaz stanoven pro následující situace:

- a) při dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz, pokud si zaměstnanec tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti,
- b) podáním návrhu na ústavní ošetřování nebo povolení lázeňského léčení až do jejich ukončení, při onemocnění tuberkulózou se ochranná doba prodlužovala o šest měsíců pro propuštění z ústavního ošetřování,
- c) povoláním ke službě v ozbrojených silách od doručení povolávacího rozkazu až do uplynutí dvou týdnů po propuštění z takové služby. Objektivní neschopnost k vykonávání práce vedla k zániku pracovního poměru, naopak následná

¹⁰⁴ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2521/2000

neschopnost práce ponechávala pracovní poměr nedotknutý. Výkon vojenské nebo civilní ochranné služby ponechával pracovní poměr též platným¹⁰⁵,

- d) těhotenstvím zaměstnankyně¹⁰⁶,
- e) mateřskou dovolenou zaměstnankyně.

Důvod, který vyvolal zákaz výpovědi, působil objektivně, tj. ochranná doba se zákazem výpovědi platila bez ohledu na to, zda byl důvod v ochranné době zaměstnanci znám. Absolutní zákaz výpovědi v mnoha případech znamenal, neúměrné zatížení zaměstnavatele a objektivně nemožnost situaci řešit. Z tohoto důvodu byl v § 49 původního zákoníku práce v ochranné době zmírněn absolutní zákaz tak, že byly stanoveny případy, kdy přes existující ochrannou dobu, zákaz výpovědi neplatil. Uvedené omezení bylo spojeno s:

- a) výpovědí pro organizační změny - bylo možné udělit výpověď ve všech případech ochranné doby,
- b) výpovědí z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru – výpověď bylo možné udělit ve všech případech ochranné doby s výjimkou zaměstnankyň na mateřské dovolené nebo zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou po dobu, kdy by žena čerpala mateřskou dovolenou. Kdyby byla dána výpověď zaměstnankyni či zaměstnanci z tohoto důvodu před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v průběhu mateřské (rodičovské) dovolené, skončila by tato doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou,
- c) výpovědí pro jiné porušení pracovní kázně – výpověď bylo možno dát ve všech případech ochranné doby s výjimkou těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří čerpali rodičovskou dovolenou.

¹⁰⁵ Rehbindler, M. *Schweizerische Arbeitsrecht*. Bern : Stämpfli & Cie, 1981, s. 97.

¹⁰⁶ Srov. Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/1966

Z výše uvedeného pak vyplývalo, že žádná z kategorií zaměstnanců uvedená v § 48 odst. 1 původního zákoníku práce nebyla chráněna absolutně. Nejsilnější ochrana byla spojována s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o dítě do tří let věku.

e) Předchozí souhlas předsedy komory Parlamentu

Předchozí souhlas (dále jen „souhlas“) byl hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi, kterou chtěl zaměstnavatel dát poslanci, který byl dlouhodobě uvolněn pro výkon poslanecké funkce. Požadavek souhlasu se vztahoval i na období dvanácti měsíců po zániku poslaneckého mandátu. Tento požadavek byl spojen se sankcí neplatnosti a stanoven v § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců.

f) Účast odborového orgánu na výpovědi

Odborové orgány měly při skončení pracovního poměru možnost uplatnit a hájit zájmy zaměstnanců formou tzv. projednání. Podle ustanovení § 59 odst. 1 původního zákoníku práce byl zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem všechny výpovědi, které chtěl dát svým zaměstnancům. Toto projednání však nepředstavovalo absolutní ochranu zaměstnanců, protože s nedostatkem projednání nebo s jeho negativním výsledkem nebyla spojována neplatnost učiněného právního úkonu¹⁰⁷.

Výraznější ochrana byla poskytována zaměstnancům, kteří byli členy odborových orgánů, a kdy byl tento odborový orgán oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, a to v jejich funkčním období a v době jednoho roku od jeho skončení. Tato ochrana funkcionářů vyplývala z mezinárodních smluv a směřovala k tomu, aby tito funkcionáři nemohli být postihováni za uplatňování odborových práv.

¹⁰⁷ Srov. § 242 odst. 2 původního zákoníku práce

Pro úpravu poskytování souhlasu platilo ustanovení § 59 odst. 2, 4 původního zákoníku práce. Z těchto jednotlivých ustanovení vyplývalo, že pokud chtěl odborový orgán opravdu účinně hájit odborové funkcionáře, musel být aktivní, a to zejména ve svém jednání. Pro udělení souhlasu byla v § 59 odst. 2 původního zákoníku práce - věta druhá stanovena nevyvratitelná právní domněnka udělení souhlasu v případě, že odborový orgán písemně neodmítl udělit souhlas zaměstnavateli v době do patnácti dnů ode dne, kdy byl o tento souhlas zaměstnavatelem požádán. Z tohoto tvrzení bylo možno dovodit, že souhlas příslušného odborového orgánu byl dán, jestliže:

- a) odborový orgán výslovně souhlas udělil,
- b) odborový orgán byl pasivní a v době do patnácti dnů od žádosti zaměstnavatele o souhlas, udělení souhlasu neodmítl.

Pro použití souhlasu zaměstnavatelem byla stanovena časová omezení, která měla sloužit k tomu, aby zaměstnavatel nemohl uděleného souhlasu zneužívat. Zaměstnavatel totiž mohl použít udělený souhlas pouze ve lhůtě dvou měsíců od jeho vydání. Pro splnění stanovené hmotněprávní podmínky bylo nezbytné, aby měl potřebný souhlas charakter předchozího souhlasu, tj. musel být dán dříve, než byl učiněn ze strany zaměstnavatele projev vůle.

Souhlas příslušného odborového orgánu měl charakter hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi, a bez tohoto souhlasu byla výpověď neplatná. Neplatnost výpovědi pro neudělení souhlasu mohla být podle § 59 odst. 4 původního zákoníku práce za určitých podmínek zhojena rozhodnutím soudu.

3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Pracovní poměr mohl být jednostranně zrušen nejen výpovědí, ale i jeho okamžitým zrušením. Tento způsob skončení pracovního poměru byl v našem pracovním právu mimořádný a mohl být použit pouze ve výjimečných případech, kdy nebylo možné na druhém účastníkovi požadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval,

a to i jen v době výpovědní lhůty¹⁰⁸. Pracovní poměr skončil jednostranným projevem vůle zaměstnavatele či zaměstnance, a to ihned¹⁰⁹. Jednalo se o velmi ostrý zásah do pracovního poměru, a původní zákoník práce stanovil řadu podmínek, které musely být splněny. Základní charakteristika okamžitého zrušení pracovního poměru byla následující:

- a) okamžité zrušení pracovního poměru bylo jednostranným právním úkonem, na základě kterého mohl rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec bez vzájemného souhlasu. Jménem zaměstnavatele mohl učinit okamžité zrušení pracovního poměru příslušný vedoucí pracovník, zpravidla to býval statutární orgán. Pokud došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s mladistvým zaměstnancem, byl povinen uvědomit jeho zákonného zástupce¹¹⁰. Tato skutečnost však nebyla podmínkou platnosti samotného okamžitého zrušení, bylo pouze potřeba informovat zákonného zástupce, a ten mohl na mladistvého zaměstnance výchovně zapůsobit. Zaměstnanec byl oprávněn učinit okamžité zrušení pracovního poměru vlastním jednáním, měl – li v pracovněprávních vztazích způsobilost k právním úkonům. Na základě této skutečnosti mohl učinit okamžité zrušení i mladistvý zaměstnanec¹¹¹. Pokud byl zaměstnanec soudním rozhodnutím zbaven způsobilosti k právním úkonům, či mu tato způsobilost byla omezena, nemohl učinit okamžité zrušení pracovního poměru samostatně, ale pouze jeho jménem soudem ustanovený opatrovník, jinak bylo okamžité zrušení neplatné,
- b) okamžité zrušení pracovního poměru mohlo být učiněno ze strany zaměstnavatele i zaměstnance pouze z důvodů výslovně uvedených v původním zákoníku práce¹¹². Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele byly stanoveny v § 53 odst. 1 původního zákoníku práce, který v souvislosti s těmito důvody stanovil i některé další podmínky jejich použití, zejména byla stanovena

¹⁰⁸ Srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994

¹⁰⁹ Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nebyly časově posunuty až do uplynutí určité lhůty, jak tomu bylo např. u výpovědi.

¹¹⁰ Srov. § 164 odst. 2 původního zákoníku práce

¹¹¹ V tomto případě si byl zaměstnavatel povinen vyžádat stanovisko zákonného zástupce mladistvého - § 164 odst. 2 původního zákoníku práce.

¹¹² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/1996

lhůta, ve které byl zaměstnavatel oprávněn tyto důvody použít¹¹³. Zvláštním způsobem byly upraveny důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru mezi občany podle § 269 písm. c). I v tomto případě musel existovat důvod stanovený původním zákoníkem práce. Jednotlivá ustanovení týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru měla kogentní charakter, a účastníci je nemohli žádným způsobem změnit,

- c) okamžité zrušení pracovního poměru muselo obsahovat všechny náležitosti platného právního úkonu, dále formální náležitosti stanovené zákonem¹¹⁴. U zaměstnanců, kteří neuměli číst a psát, byla písemná forma nahrazena úředním zápisem opatřeným potvrzením dvou současně přítomných funkcionářů základní organizace ROH. V Písemném projevu musel být uveden důvod, který nesměl být následně měněn, jinak bylo toto zrušení neplatné. Písemné okamžité zrušení pracovního poměru muselo být doručeno druhému účastníkovi. Okamžité zrušení pracovního poměru, které nebylo učiněno písemnou formou, či neobsahovalo podstatné důvody nebo nebylo doručeno, bylo neplatné¹¹⁵,
- d) okamžité zrušení mohl být kterýkoliv druh pracovního poměru. Mohlo také dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru ve zkušební době; toto zrušení bylo však v porovnání s okamžitým zrušením natolik jednodušší, že nebyl důvod během zkušební doby rušit pracovní poměr podle § 53 až § 55 původního zákoníku práce,
- e) právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají ihned po učinění platného projevu vůle. Pracovní poměr skončil v okamžiku řádného doručení projevu druhé straně, nebo dnem odmítnutí písemnosti, či dnem, kdy pošta vrátila zaměstnavateli písemnost jako nedoručitelnou a zaměstnanec svým jednáním její doručení zmařil¹¹⁶. Od skončení pracovního poměru začala běžet tříměsíční lhůta, po kterou mohli zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit neplatnost okamžitého zrušení soudu¹¹⁷.

¹¹³ Srov. § 53 odst. 2 původního zákoníku práce

¹¹⁴ Úkon musel být učiněn v písemné podobě

¹¹⁵ Srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp zn. 6 Cdo 11/1994

¹¹⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000

¹¹⁷ Srov. § 64 původního zákoníku práce

3.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

a) Odsouzení zaměstnance pro trestný čin

Zaměstnavatel mohl též okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který byl pravomocně odsouzen pro úmyslný TČ nepodmíněně k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok¹¹⁸. Při tomto okamžitém zrušení pracovního poměru musely být splněny některé předpoklady:

- a) zrušit se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr z důvodu výše uvedeného, a to v případě, že byl již odsouzen. Nebylo možné s ním okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu, že spáchal TČ z nedbalosti, a to ani tehdy, byl – li mu uložen nepodmíněný trest nebo trest odnětí svobody značně přesahující dobu jednoho roku, nebo pro úmyslný TČ, u něhož byl trest odnětí svobody uložen podmíněně nebo u něhož nepodmíněně odnětí svobody nepřesáhlo dobu jednoho roku,
- b) tento důvod byl pro zaměstnavatele, a jeho následné využití, stanoven v § 53 odst. 1 písm. a) původního zákoníku práce teprve tehdy, jestliže byl zaměstnanec pro TČ pravomocně odsouzen. Nebylo možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud se nacházel ve stádiu podezřelého ze spáchání TČ, ani tehdy, byl již zaměstnanec odsouzen, ale rozsudek ještě nenabyl právní moci.

Pokud byly splněny výše uvedené podmínky, mohl zaměstnavatel použít popsáního důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru i bez ohledu na to, zda TČ za který byl zaměstnanec odsouzen, souvisel s jeho pracovní náplní či nikoliv¹¹⁹.

b) Hrubé porušení pracovní kázně, které vylučuje setrvání u zaměstnavatele po dobu výpovědní lhůty

Tento způsob okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnancem vznikl v případě, jestliže tento zaměstnanec porušil pracovní kázeň tak hrubým způsobem, že jeho další setrvání u zaměstnavatele nebylo možné, protože zde existovala reálná hrozba ohrožení kázně. K tomu aby mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního

¹¹⁸ Srov. § 53 odst. 1 písm. a) původního zákoníku práce

¹¹⁹ Na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnavatelem nemělo vliv dodatečné zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení o stížnosti pro porušení zákona a zproštění zaměstnance obžaloby.

poměru z kázeňských důvodů, muselo se jednat o hrubé porušení kázně zvláštní povahy¹²⁰. Při okamžitém zrušení pracovního poměru nebylo třeba, aby hrubému porušení ze strany zaměstnance předcházelo uložení kárného opatření, popřípadě, aby se jednalo o opětovné porušování pracovní kázně. Ve srovnání s jinými druhy skončení pracovního poměru v důsledku porušení pracovní kázně¹²¹ bylo zřejmé, že důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru mohlo být pouze porušení pracovní kázně větší intenzity. Nemuselo se však jednat výhradně o zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. Zvláštnost okamžitého zrušení pracovního poměru spočívala zejména v tom, že se sice mohlo jednat jen o hrubé porušení, ale že se jednalo o takové porušení, které mohlo mít vliv či dopad na zaměstnavatele, tudíž nezůstalo ve svém dopadu izolováno pouze u osoby zaměstnance, který pracovní kázeň porušoval¹²².

c) Ohrožení bezpečnosti státu zaměstnancem

Okamžitě zrušit pracovní poměr mohl zaměstnavatel tehdy, jestliže zaměstnanec ohrozil bezpečnost státu a jeho setrvání u zaměstnavatele do uplynutí výpovědní lhůty, nebylo možné bez ohrožení řádného plnění úkolů zaměstnavatele¹²³. Skutečnosti, které předcházely okamžitému zrušení pracovního poměru, byly následující:

- a) ohrožení bezpečnosti státu jednáním zaměstnance – bezpečností státu byla myšlena integrita státního zřízení, územní celistvosti, obranyschopnosti, mezinárodních vztahů, státních orgánů a státního tajemství. Jednalo se o principy, které byly zakotveny v Ústavě ČSSR a byly chráněné zejména trestněprávními předpisy. Za jednání zaměstnance, kterým došlo k ohrožení státu podle § 53 odst. 1 písm. c) původního zákoníku práce bylo tedy jednání, které naplňovalo skutkovou podstatu TČ uvedených v hlavě I. zvláštní části trestního zákona¹²⁴. Toto jednání zaměstnance tvořilo nezbytný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Mimo naplnění skutkové podstaty některého z TČ bylo důvodem k okamžitému

¹²⁰ Takové porušení, které svou povahou vylučovalo z důvodů udržení pracovní kázně u zaměstnavatele další setrvání zaměstnance do uplynutí výpovědní lhůty.

¹²¹ Ve srovnání s kárnou odpovědností za závažné nebo opětovné porušení pracovní kázně nebo s výpovědí z důvodů zvlášť hrubého nebo porušení pracovní kázně

¹²² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 5. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1034/1999

¹²³ Srov. § 53 odst. 1 původního zákoníku práce

¹²⁴ Trestní zákon vyhlášený pod č. 113/1973 Sb., např. TČ vlastizrady, rozvracení republiky, sabotáž, teror.

zrušení pracovního poměru též jednání, na základě kterého sice následek nenastal, ale zakládal objektivně možnost narušení bezpečnosti státu. Shodné stanovisko zaujal i Nejvyšší soud ČSSR, podle něhož za ohrožení bezpečnosti státu bylo potřeba považovat i taková jednání, ze kterých konkrétně a bezprostředně vyplývalo ohrožení státu.

Pokud došlo ke spáchání některého z TČ ohrožujícího bezpečnost republiky, jednalo se o podnět pro zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 53 odst. 1 písm. a) původního zákoníku práce. Ve většině případů by docházelo k nepodmíněnému odsouzení zaměstnance a k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok pro úmyslný TČ. Proto, aby zaměstnavatel toto odsouzení použil k okamžitému zrušení pracovního poměru, podle výše uvedeného ustanovení, musely být splněny stanovené podmínky¹²⁵. Bylo nerozhodné, zda setrvání zaměstnance u zaměstnavatele do výpovědní lhůty ohrožovalo řádné plnění úkolů zadaných zaměstnavatelem či nikoliv. Pokud této skutečnosti zaměstnavatel využil jako důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. c) původního zákoníku práce, nebylo rozhodující, zda byly splněny podmínky podle § 53 odst. 1 písm. a) původního zákoníku práce, ale bylo nutno zkoumat splnění druhé složky důvodu podle písm. c) tohoto ustanovení, tj. ohrožení úkolů zaměstnavatele, setrval – li u něho zaměstnanec po dobu výpovědní lhůty.

Důvod uvedený v § 53 odst. 1 písm. c) původního zákoníku práce poskytoval zaměstnavateli širší možnosti při okamžitém zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem i v případě, pokud došlo ke spáchání TČ z nedbalosti a tudíž se nejednalo o úmyslný TČ. Dále nemusel zaměstnavatel čekat na nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku a mohl okamžitě zrušit pracovní poměr ještě před tím, než bylo trestní řízení pro takovou činnost uzavřeno, dokonce ještě dříve, než bylo zahájeno trestní stíhání. Podstatný také nebyl zdroj, ze kterého se zaměstnavatel o takovém trestném jednání dozvěděl. V případě soudního sporu však musel zaměstnavatel prokázat, že se zaměstnanec trestného jednání dopustil,

¹²⁵ Muselo se jednat o úmyslný TČ, pravomocný rozsudek, nepodmíněný trest odnětí svobody na dobu delší než jeden rok.

b) druhým důležitým a nezbytným předpokladem pro okamžité zrušení pracovního poměru byl fakt, že další setrvání zaměstnance u zaměstnavatele do uplynutí výpovědní lhůty nebylo možné bez ohrožení řádného plnění úkolů zaměstnavatele – při posouzení, zda byla tato podmínka splněna, bylo třeba přihlídnout k samotné povaze ohrožení bezpečnosti státu, dále k úkolům a konkrétním podmínkám zaměstnavatele, u něhož byl zaměstnanec v pracovním poměru. Nebylo však důležité, zda zaměstnanec ohrozil bezpečnost státu při plnění pracovních úkolů. Pokud by tedy došlo k takovému jednání, že by zaměstnanec ohrozil bezpečnost státu při plnění pracovních povinností, mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr na základě hrubého porušení pracovní kázně. Takové jednání zaměstnance by bylo důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru i v tom případě, kdy zde nebyla přímá souvislost s plněním pracovních úkolů¹²⁶. Zde pak musela být splněna druhá podmínka podle § 53 odst. 1 písm. c) původního zákoníku práce, že vzhledem k práci, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, by mohlo jeho ponechání (i jen do konce výpovědní lhůty) vézt k ohrožení plnění úkolů zaměstnavatele. Pokud by k takovému ohrožení ze strany zaměstnance nedošlo, mohlo být jeho jednání posuzováno pouze jako výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. e) původního zákoníku práce, a to že nesplňoval jeden z požadavků, které byly nezbytné k řádnému výkonu jeho práce.

d) Lhůty pro použití důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem

Jednotlivé důvody opravňující zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru musely být uplatněny do patnácti dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení, nejdéle však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl¹²⁷. Obě tyto lhůty se označovaly jako lhůty propadlé¹²⁸. Stanovení krátké patnáctidenní lhůty melo (pro uplatnění důvodu) mimořádný charakter. Po uplynutí delší doby by bylo zřejmé, že okamžité zrušení pracovního poměru nebylo nezbytné,

¹²⁶ Např. kdyby zaměstnanec porušil státní tajemství, o němž se dozvěděl mimo své pracoviště.

¹²⁷ Srov. § 53 odst. 2 původního zákoníku práce

¹²⁸ Po jejich uplynutí nelze v žádném případě tyto důvody použít k okamžitému zrušení pracovního poměru. V této lhůtě muselo být rozhodnutí zaměstnavatele zaměstnanci doručeno.

protože pracovní poměr reálně existoval, aniž zaměstnavatel tohoto důvodu použil. Patnáctidenní lhůta byla lhůtou subjektivní¹²⁹.

Stejně jako u výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. f) původního zákoníku práce, se do patnáctidenní lhůty nezapočítávala doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu k vyššímu orgánu do dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno rozhodnutí tohoto vyššího orgánu, pokud si tento souhlas zaměstnavatel vyžádal¹³⁰. Lhůta pro uplatnění důvodů při výpovědi byla delší a trvala jeden měsíc ode dne, kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu dozvěděl¹³¹.

Výše uvedená jednoroční lhůta byla lhůtou objektivní. Po uplynutí této lhůty už zaměstnavatel nemohl se zaměstnancem zrušit pracovní poměr, a to ani v případě, že se o důvodech pro okamžité zrušení pracovního poměru včas nedozvěděl.

e) Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s některými zaměstnanci

Původní zákoník práce podobně jako u výpovědi upravoval pro případ okamžitého zrušení pracovního poměru zákaz rozvázat pracovní poměr s některými zaměstnanci. Ve srovnání s výpovědí byl však tento okruh osob podstatně užší. Důvody uvedené v § 53 odst. 1 původního zákoníku práce mohl zaměstnavatel použít nejen k okamžitému zrušení pracovního poměru, ale podle § 46 odst. 1 písm. f) původního zákoníku práce také k udělení výpovědi a zabezpečoval tím využití výpovědní lhůty k uspořádání svých pracovních záležitostí. Výjimku tvořili zaměstnankyně v době mateřské dovolené, a to v rozsahu zpravidla 26 týdnů¹³², u nichž nebylo možné učinit okamžité zrušení pracovního poměru, ani dát platnou výpověď. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru, který nevylučovala výpověď podle § 46 odst. 1 písm. f) původního zákoníku práce, se vztahoval na těhotné zaměstnankyně trvale pečující o dítě

¹²⁹ Lhůta začala běžet v okamžiku, kdy k události vedoucí k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo. Pokud však důvod k okamžitému zrušení zakládalo jednání zaměstnance v cizině, považovala se tato patnáctidenní lhůta za zachovanou, došlo – li k okamžitému zrušení do patnácti dnů od okamžiku, kdy se zaměstnavatel z ciziny vrátil. Tato skutečnost vedla zejména k tomu, aby si zaměstnavatel blíže objasnil existenci důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru.

¹³⁰ Srov. § 59 odst. 3 původního zákoníku práce

¹³¹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/1996
Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 1998, sp. zn. 2 Cdon 600/1997

¹³² Srov. § 157 odst. 1 původního zákoníku práce

mladší než tři roky, s výjimkou zaměstnankyň v době mateřské dovolené¹³³ a osamělé zaměstnance, trvale pečující o dítě mladší než tři roky. Okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné, pokud bylo některému z výše uvedených osob doručeno v ochranné době.

f) Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem a výpověď

Důvody uvedené v § 53 odst. 1 původního zákoníku práce opravňovaly zaměstnavatele jednak okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem a také s ním rozvázat pracovní poměr na základě výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. f). Volba ukončení pracovního poměru byla zcela na vůli zaměstnavatele, pouze ve výjimečných případech zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru¹³⁴ mohl dát zaměstnavatel pouze výpověď. Bez ohledu na zvolenou volbu ukončení pracovního poměru musel dbát zaměstnavatel především na splnění všech zákonných požadavků k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru či k výpovědi. Tyto jednotlivé podmínky se mohly navzájem odlišovat¹³⁵.

3.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance bylo právním úkonem motivovaným a kauzálním. Zaměstnanec mohl učinit okamžité zrušení pracovního poměru tehdy, existoval – li důvod stanovený původním zákoníkem práce, a tento důvod musel rovněž ve svém projevu vůle uvést skutkově a odůvodnit ho. Na rozdíl od zaměstnavatele, který měl k dispozici několik důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru, měl zaměstnanec důvody pouze dva, a to zejména podle § 54 odst. 1 původního zákoníku práce důvody kdy:

- a) podle lékařského posudku nemohl zaměstnanec dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel ho nepřevedl v době patnácti dnů ode dne

¹³³ Srov. § 157 odst. 1 původního zákoníku práce

¹³⁴ Srov. § 53 odst. 3 původního zákoníku práce

¹³⁵ Např. rozdílná délka lhůty k uplatnění těchto důvodů, souhlas ONV k výpovědi v některých případech, jiný okamžik zániku pracovního poměru

předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci podle § 54 odst. 1 písm. a) původního zákoníku práce - pro existenci důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru nebylo dostačující jen doporučení lékaře; zdravotní stav a nevhodnost dosavadního zaměstnání musely být stanoveny kvalifikovaným způsobem¹³⁶. Uvedené ustanovení představovalo doplněk původního zákoníku práce, kde byla pozitivně vymezena povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, jestliže vzhledem ke svému nepříznivému zdravotnímu stavu nebyl schopen konat dosavadní práci,

b) zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do patnácti dnů po uplynutí její splatnosti podle § 54 odst. 1 b) původního zákoníku práce - pro objasnění tohoto důvodu bylo zapotřebí vymežit pojem „splatnost mzdy“. Mzda byla splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním období¹³⁷. Teprve po skončení splatnosti mzdy začala běžet patnáctidenní lhůta stanovená v § 54 odst. 1 písm. b) původního zákoníku práce, a důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru vznikal teprve marným uplynutím této lhůty. I pro zaměstnance existovalo časové omezení možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru jako hmotně právní podmínka tohoto právního úkonu. Podle § 54 odst. 2 původního zákoníku práce mohl zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr jen ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení dozvěděl, avšak nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Tyto lhůty měly prekluzivní charakter a jejich marným uplynutím zaniklo právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr z daného konkrétního důvodu.

S okamžitým zrušením ze strany zaměstnance byly spojeny také jeho pracovněprávní nároky, zejména pak náhrada mzdy. Podle ustanovení § 54 odst. 3 původního zákoníku práce měl zaměstnanec, který učinil okamžité zrušení pracovního poměru, nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu odpovídající obecné výpovědní lhůtě¹³⁸. Pracovní poměr i při okamžitém zrušení ze

¹³⁶ Podle zákona č. 20/1966 Sb., o péči lidu o zdraví lidu a jeho prováděcí předpisy

¹³⁷ Podle § 10 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a § 16 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech

¹³⁸ Lhůta činila dva měsíce.

strany zaměstnance končil přímo okamžikem doručení písemného projevu vůle zaměstnavateli. Povinnost poskytnout náhradu mzdy za dobu, kdy již zaměstnanec nebyl v pracovním poměru, měla charakter určité sankce vůči zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů. K problematice nároku náhrady mzdy a jeho uplatnění se v publikaci *Pracovní právo* vyjádřil autor Galvas tak, že „Nárok na náhradu mzdy za výpovědní lhůtu je možno uplatňovat nejdéle do tří let ode dne, kdy došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru (§ 263 zákoníku práce), jinak se tento nárok promlčuje“¹³⁹. Jiné speciální hmotněprávní podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance původní zákoník neřešil.

3.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (dále jen „zrušení ve zkušební době“) patřilo mezi zvláštní způsoby rozvázání pracovního poměru. Takto sjednaný pracovní poměr měl umožnit oběma účastníkům, aby si ověřili, zda sjednaný pracovní poměr vyhovoval jejich představám o pracovní aktivitě¹⁴⁰. Ve srovnání s jinými jednostrannými právními úkony, které směřovaly k rozvázání pracovního poměru a při nichž byla přísně upravována možnost jejich použití, bylo zrušení ve zkušební době jednoduchým způsobem a bez formálních náležitostí. Byla zde velmi snižena ochrana stability pracovního poměru tak, aby mohl být naplněn účel zkušební doby. Zrušení ve zkušební době patřilo mezi způsoby skončení, kdy pracovní poměr skončil na základě projevu vůle některého z účastníků právního vztahu. Pracovní poměr v důsledku tohoto úkonu skončil na základě projevu vůle pouze jednoho z účastníků a nebyl zde nutný souhlas druhého účastníka.

3.4.1. Formální náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení ve zkušební době bylo možno označit za formální právní úkon bez sankce neplatnosti za nedodržení předepsané formy. Podle ustanovení § 58 odst. 1 původního

¹³⁹ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2002, s. 248 an.

¹⁴⁰ Aby si zaměstnanec ověřil, zda sjednaný druh práce a ostatní pracovní podmínky odpovídají jeho představám, a zaměstnavatel aby posoudil, zda získaný zaměstnanec odpovídá jeho představě o způsobu výkonu práce.

zákoníku práce byla pro zrušení ve zkušební době předepsána písemná forma. Avšak s odkazem na § 242 odst. 2 původního zákoníku práce ani toto nedodržení neznamenal neplatnost právního úkonu, protože tento právní následek nebyl v § 58 původního zákoníku práce výslovně zakotven.

3.4.2. Hmotněprávní podmínky zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Jednotlivé náležitosti právního úkonu zrušení ve zkušební době byly v původním zákoníku práce vymezeny velmi stroze. Z ustanovení § 58 původního zákoníku práce bylo možné dovodit, že zrušení ve zkušební době muselo obsahovat:

- a) vyjádření vůle účastníka zrušit pracovní poměr ve zkušební době – v právní úpravě nebylo jednoznačně zakotveno, že v právním úkonu musel být vyjádřen i den, k němuž pracovní poměr ve zkušební době skončí. Tento závěr bylo možné dovodit z formulace, že písemné oznámení o zrušení ve zkušební době mělo být doručeno druhé straně alespoň tři dny přede dnem, kdy měl pracovní poměr skončit.

Dále pak hmotněprávní podmínkou zrušení ve zkušební době nebyl důvod, který účastníka k tomuto úkonu vedl. Podle § 58 odst. 1 původního zákoníku práce bylo možné tento právní úkon učinit z jakéhokoliv důvodu, či bez uvedení důvodu. Tato lhůta měla pořádkový charakter a neměla tudíž za následek neplatnost právního úkonu,

- b) nezbytnou hmotněprávní podmínkou zrušení ve zkušební době bylo doručení projevu vůle druhému účastníkovi – tato skutečnost vyplývala z ustanovení § 58 odst. 2 původního zákoníku práce a současně ji bylo možné dovodit i z charakteru tohoto právního úkonu. Zrušení ve zkušební době bylo právním úkonem jednostranným a adresným, což znamenalo, že právní úkon byl perfektní teprve okamžikem, kdy byl doručen druhé straně právního vztahu a tímto okamžikem byl subjekt také vázán,
- c) pro zrušení ve zkušební době však platilo jedno významné omezení – právní úkon mohl být učiněn pouze v rámci platně sjednané zkušební doby. Podle ustanovení § 31 odst. 1 původního zákoníku práce bylo možno zkušební dobu sjednat nejdéle na tři měsíce, pokud nebyla sjednána doba kratší. Při vymezení časového rámce pro

realizaci právního úkonu bylo nutné mít na paměti, že zrušení ve zkušební době je jednostranný právní úkon adresný, tj. musel být doručen druhému účastníkovi¹⁴¹.

Pro vymezení časového rámce zrušení ve zkušební době bylo také důležité ustanovení § 31 odst. 2 původního zákoníku práce, které stanovilo, že doba překážek v práci, pro které ji zaměstnanec nemohl v průběhu zkušební doby konat, se započítávala do zkušební doby v rozsahu nejdéle deseti pracovních dnů. Překážky v práci, které ve svém součtu v průběhu zkušební doby nepřesáhly deset pracovních dnů, žádným způsobem průběh zkušební doby a tím ani možnost zrušení ve zkušební době neovlivňovaly. V souvislosti s překážkami v práci také vznikala otázka, jestli lze při jejich trvání učinit zrušení ve zkušební době. Doba překážek v práci přesahující deset pracovních dnů nebyla součástí zkušební doby a mimo zkušební dobu nebylo možné pracovní poměr uvedeným způsobem zrušit. Proti tomuto stanovisku bylo možné uvést mnoho důvodů, které svědčily výkladu v praxi častěji zastávanému, tj. že doba překážek v práci nebránila zaměstnavateli či zaměstnanci ukončit pracovní poměr zrušením ve zkušební době. Argumentace vycházela z ustanovení § 31 odst. 2 původního zákoníku práce. Vyloučením delší doby překážek v práci ze zkušební doby bylo sledováno především naplnění zkušební doby; účelem tohoto ustanovení nebyla ochrana zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru.

3.5. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

Pracovní poměr mohl být také ukončen na základě vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu nebo pravomocným rozsudkem o vyhoštění z území České republiky¹⁴². Tento způsob se týkal pouze určitých subjektů¹⁴³ a nebylo možno ho považovat za způsob obecný. Jednalo se o skončení pracovního poměru na základě subjektivních skutečností, které měly podobu úředního rozhodnutí. Tyto skutečnosti nezpůsobili přímo účastníci pracovního poměru, ale subjekty odlišné od účastníků pracovního poměru¹⁴⁴.

¹⁴¹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

¹⁴² Srov. § 42 odst. 3 původního zákoníku práce

¹⁴³ Pracovní poměr skončil u cizinců či osob bez státní příslušnosti.

¹⁴⁴ Subjekty měly postavení orgánů státní správy nebo orgánů soudní soustavy.

Pracovní poměr cizince mohl skončit všemi způsoby, které původní zákoník práce upravoval ve svém ustanovení § 42. Pokud však nedošlo ke skončení z některého tohoto obecného důvodu, mohl pracovní poměr skončit podle jednotlivých ustanovení upravených v odst. 2 výše uvedeného ustanovení.

Jedinečnost tohoto způsobu skončení pracovního poměru spočívala v tom, že pracovní poměr skončil bez potřeby právního úkonu ze strany zaměstnavatele a bez výpovědní doby dnem, kterým měl skončit pobyt těchto osob na území podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu, anebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území¹⁴⁵.

3.5.1. Skončení pracovního poměru na základě odnětí povolení k pobytu

Na základě odnětí povolení k pobytu skončil pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti dnem, kdy měl skončit jejich pobyt na základě vykonatelného rozhodnutí. Pracovní poměr nekončil okamžikem vydání tohoto rozhodnutí, ale teprve dnem, který byl v tomto rozhodnutí uveden jako den skončení jejich pobytu. Pobyt cizinců na území České republiky byl upraven zákonem č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území České a Slovenské Federativní Republiky. Nebyla zde možnost tzv. krátkodobého pobytu, ale pouze pobytu dlouhodobého nebo trvalého. Dlouhodobý pobyt se uděloval na potřebnou dobu, nejdéle však na dobu jednoho roku a mohl být opakovaně prodlužován. Výše uvedený zákon upravoval skončení pobytu cizinců na území republiky, avšak na rozdíl od původního zákoníku práce nebylo možné se setkat s termínem odnětí povolení k pobytu, definován byl pouze „zákaz pobytu na území republiky, nebo zánik oprávnění k pobytu, popř. vyhoštění“. Vyhoštění nebylo možné podřadit pod pojem uvedený v původním zákoníku práce, protože se vztahovalo na cizince, kteří neoprávněně vstoupili nebo se zdržovali na území republiky. Cizinec, který byl v pracovním poměru, však musel předložit povolení k pobytu, tudíž se na území republiky nezdržoval neoprávněně.

¹⁴⁵ Barancová, H; Schronk, R. *Pracovní právo*. 1. vydání. Bratislava : IURA EDITION, 2000, s. 222.

3.5.2.Skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku o vyhoštění

Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti skončil dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek o vyhoštění této osoby z republiky. Na rozdíl od předchozího případu zde nebylo skončení pracovního poměru spojeno přímo se skutečností vyhoštění, ale bylo vázáno pouze na právní moc příslušného rozsudku. Proto se také hovořilo o skončení pracovního poměru na základě subjektivní právní skutečnosti, která měla charakter úředního rozhodnutí.

3.5.3.Povolení k zaměstnání a skončení pracovního poměru

Podle ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, bylo předpokladem pro přijetí cizince nebo osoby bez státní příslušnosti do zaměstnání vedle povolení k pobytu i povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání udělovaly cizincům či osobám bez státní příslušnosti úřady práce¹⁴⁶. Právo na zaměstnání, které bylo zaručeno Listinou základních práv a svobod¹⁴⁷, znamenalo nejen právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, ale zahrnovalo rovněž i určitou ochranu získaného zaměstnání v tom smyslu, že občan, který chtěl pracovat a nemohl získat práci, nemohl být bezdůvodně tohoto zaměstnávání zbavován. Ochrana stability pracovního poměru nebyla absolutní, protože tato znamenala nemožnost pracovní poměr vůbec ukončit. Požadovaná míra stability pracovního poměru byla vyjadřována a zajišťována v právní úpravě tím, že příslušné právní předpisy přesně stanovily způsob skončení pracovního poměru. V § 42 původního zákoníku práce nenalezneme zvláštní způsob skončení pracovního poměru v žádném ustanovení, které by reagovalo na odnětí povolení k zaměstnání. Z tohoto faktu vyplývalo, že samotné pravomocné rozhodnutí příslušného orgánu o odnětí povolení k zaměstnání nevyvolalo právní účinky spočívající ve skončení pracovního poměru, a bez odnětí tohoto příslušného povolení

¹⁴⁶ Charakterizovány jako orgány působící na úseku zaměstnanosti. Avšak tyto úřady práce rozhodovaly o udělení k povolení k zaměstnání, mohly rovněž rozhodovat o odnětí tohoto povolení.

¹⁴⁷ Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky. Základní práva a svobody zde obsažené vyjadřují vztah mezi státem a občanem. Obsah listiny vychází z principu právního státu, ze svrchovanosti práva a zásady možnosti zásahů státní moci do svobod jednotlivce jen na základě a v mezích zákona. Listina je členěna na 44 článků členěných do šesti Hlav a vycházela ze Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948. Listina byla přijata jako Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

pracovní poměr trval dále. Avšak poté, co bylo povolení odňato, přestal cizinec či osoba bez státní příslušnosti splňovat zákonem stanovené podmínky pro své zaměstnávání. Proto bylo potřeba tuto situaci řešit jiným způsobem¹⁴⁸. Povolení k zaměstnávání bylo příslušnými právními předpisy stanoveno jako předpoklad pro zaměstnání – výkon práce. Odnětí povolení k zaměstnání bylo možné posuzovat jako ztrátu předpokladu stanoveného právními předpisy, a tato ztráta pak byla důvodem pro udělení výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. e) původního zákoníku práce. Povolení mohlo zaniknout např. uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, uplynutím doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k pobytu.

3.6. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Tento druh skončení pracovního poměru byl upraven zvláštní právní úpravou. Pracovní poměr na dobu určitou byl zvláštním druhem pracovního poměru, kdy si účastníci již při sjednávání pracovní smlouvy dohodli dobu trvání pracovního poměru, tj. sjednali si časový okamžik, jehož dosažením v budoucnosti pracovní poměr skončil.

3.6.1. Uplynutí doby

Jak bylo popsáno výše, pracovní poměr mohl skončit uplynutím sjednané doby jeho trvání podle § 56 odst. 1 původního zákoníku práce. Toto skončení pracovního poměru bylo považováno za objektivní právní skutečnost, což znamenalo, že k vyvolání právních účinků stačilo pouhé uplynutí času a nebylo vyžadována nutnost činit další projev vůle některého z účastníků pracovního poměru. Proto, aby se mohlo jednat o takto skončený pracovní poměr, musely být splněny určité předpoklady:

- a) dohoda účastníků o tom, kdy měl pracovní poměr na dobu určitou skončit, sjednaná jako součást pracovní smlouvy, nebo jako součást dohody o změně pracovní smlouvy,

¹⁴⁸ Pracovní poměr byl sjednáván na dobu určitou, na kterou bylo vydáno pracovní povolení k zaměstnání. Pokud pak povolení k zaměstnávání nebylo prodlouženo, skončil pracovní poměr uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou.

- b) uplynutí doby, která byla účastníky pracovního poměru sjednána jako doba trvání pracovního poměru, aniž došlo již dříve před uplynutím této doby k rozvázání pracovního poměru jiným způsobem,
- c) před uplynutím sjednané doby nedošlo ke smluvní změně doby trvání pracovního poměru, ani zaměstnanec po uplynutí této doby nepokračoval s vědomím zaměstnavatele v konání práce.

Pokud došlo ke splnění uvedených podmínek, pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončil uplynutím této doby. Určení časového okamžiku skončení pracovního poměru na dobu určitou záviselo na skutečnosti, jakým způsobem byla vymezena jeho doba trvání. Nejjednodušším způsobem sjednání pracovního poměru na dobu určitou byl případ, kdy byl v pracovní smlouvě přímo stanoven den skončení pracovního poměru. Na skončení pracovního poměru neměly vliv ani skutečnosti, že příslušný den připadl na sobotu, či neděli nebo na státní svátek. Určité pochybnosti mohly nastat v souvislosti s otázkou, zda měly být počítány pouze dny pracovní nebo celkově kalendářní dny.

Podstatně složitější situace mohla nastat v případě, kdy doba trvání pracovního poměru byla vymezena kalendářními údaji, avšak podle týdnů, měsíců, roků. Pro určení okamžiku skončení pracovního poměru bylo nutné použít ustanovení § 266 původního zákoníku práce, týkající se počítání času. Konkrétně podle odst. 2, ve kterém bylo stanoveno, že poslední den lhůty určené podle měsíců, týdnů, let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shodoval se dnem, od něhož se lhůta počítala. Aplikování tohoto ustanovení původního zákoníku práce se však používalo pouze přiměřeně. Vzhledem k tomu, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou neodpovídala svým charakterem lhůtám pro uplatnění práva, nepřipadalo v úvahu použití § 266 odst. 3 původního zákoníku práce, který upravoval počítání lhůt v případě, kdy poslední den lhůty připadl na sobotu, neděli nebo svátek. Použití příslušných ustanovení nebylo možné proto, že v případě pracovního poměru na dobu určitou, se jednalo o prosté plynutí času, nikoliv vymezení lhůty, ve které byl účastník povinen něco konat. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mohla být podle § 56 odst. 1 původního zákoníku práce stanovena i jiným způsobem než na základě kalendářního

údaje. Doba trvání mohla být omezena na dobu výkonu určitých prací. Tato situace nastala v případě, kdy zaměstnavatel měl v určitém období zvýšenou potřebu nárazové práce, ale nebyl schopen předem přesně určit¹⁴⁹, kdy měla tato přechodná práce skončit. V takovém případě skončil pracovní poměr uplynutím lhůty trvání sjednaných prací. Proto, aby tento následek nastal, muselo být z pracovní smlouvy jednoznačné, že byl pracovní poměr sjednán na dobu trvání těchto prací.

V ustanovení § 56 odst. 1 původního zákoníku práce - věta druhá, byla stanovena povinnost zaměstnavatele, v případě, že doba trvání pracovního poměru byla vázána na dobu výkonu určitých prací, upozornit zaměstnance na to, že tyto práce v přiměřené lhůtě skončí¹⁵⁰. Pracovní poměr byl ukončen na základě objektivní skutečnosti, nikoliv právním úkonem zaměstnavatele. Upozornění ze strany zaměstnavatele na skončení určitých prací bylo povinné. Pokud došlo ke vzniku škody na straně zaměstnance, odpovídal za ni zaměstnavatel podle ustanovení § 187 odst. 2 původního zákoníku práce.

3.6.2. Pokračování pracovního poměru sjednaného na dobu určitou po uplynutí této doby

Pokud byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, byl zde reálný předpoklad a také nejčastější praxe, že pracovní poměr uplynutím této doby skončil. Mohly však nastat případy, kdy pracovní poměr skončil dříve, či později, než byla stanovená lhůta. Tyto výjimky byly možné na základě smluvního ujednání a to zejména:

- a) před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na jeho prodloužení s tím, že charakter pracovního poměru zůstal zachován,
- b) před uplynutím sjednané pracovní doby trvání se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na tom, že další existenci pracovního poměru v čase nebudou omezovat¹⁵¹.

¹⁴⁹ Zejména kalendářním údajem

¹⁵⁰ Upozornění alespoň tři dny předem. Tato lhůta měla opět pouze pořádkový charakter a nedodržením lhůty nebylo narušeno skončení pracovního poměru.

¹⁵¹ Pracovní poměr na dobu určitou se dohodou účastníků změnil na dobu neurčitou.

Pro obě strany platilo, že výše uvedená dohoda musela být uzavřena dříve, než nastal sjednaný časový okamžik. Pracovní poměr na dobu určitou mohl po uplynutí této doby pokračovat i bez výslovné dohody účastníků, a to zejména na základě ustanovení § 56 odst. 2 původního zákoníku práce. V těchto případech platilo, že se pracovní poměr na dobu určitou změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou, a to za splnění určitých podmínek:

- a) zaměstnanec, po uplynutí sjednané doby, pokračoval ve výkonu práce pro zaměstnavatele,
- b) k dalšímu konání práce došlo s vědomím zaměstnavatele.

Základní podmínkou pro uplatnění výše uvedeného splnění byla činnost ze strany zaměstnance, která spočívala v konání prací, které byly sjednány v pracovní smlouvě. Druhou nezbytnou podmínkou byla činnost i nečinnost zaměstnavatele¹⁵².

3.6.3. Skončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím sjednané doby jeho trvání

Jestliže byl dohodou účastníků sjednán pracovní poměr na dobu určitou, tak po tuto dobu trval a skončil uplynutím sjednané doby. Toto ujednání však nevyklučovalo možnost, že pracovní poměr na dobu určitou nemohl skončit předčasně před uplynutím sjednané doby. Podle § 57 původního zákoníku práce mohl pracovní poměr skončit před uplynutím této doby i ostatními způsoby¹⁵³. Před uplynutím sjednané doby mohl pracovní poměr skončit:

- a) dohodou účastníků o skončení pracovního poměru na dobu určitou,
- b) okamžitým zrušením pracovního poměru na dobu určitou,
- c) výpovědí z pracovního poměru na dobu určitou,
- d) zrušením pracovního poměru na dobu určitou ve zkušební době,

¹⁵² Touto činností byla zejména myšlena situace, kdy zaměstnavatel, aniž by si uvědomil, že nastal časový okamžik skončení pracovního poměru, dále zaměstnanci aktivně přiděloval práci. Nečinností byla myšlena situace, kdy zaměstnavatel tedy aktivně nepřiděloval práci zaměstnanci, ale jeho pracovní výstupy bral na vědomí a výslovně je nezakázal. Pokud by zaměstnanec pokračoval v práci proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, nemohlo by se uplatnit ustanovení § 56 odst. 2 původního zákoníku práce, protože by se jednalo podle § 7 odst. 2 původního zákoníku práce o „zneužití práva“.

¹⁵³ Srov. § 42 původního zákoníku práce

- e) úředním rozhodnutím,
- f) smrtí zaměstnance.

3.7. Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance

Pokud v průběhu trvání pracovního poměru zemřel zaměstnanec či zemřel/zanikl zaměstnavatel, musela se tato událost přirozeně promítnout v existenci pracovního poměru. Jednalo se o velmi závažnou skutečnost, která významně ovlivnila pracovní poměr a mohla být důvodem pro jeho skončení. Pokud měly v souvislosti se smrtí/zánikem zaměstnavatele skončit i existující pracovní poměry, mohlo se tak stát pouze na základě obecných způsobů rozvázání pracovního poměru. Současně v případě smrti/zániku zaměstnavatele, pokud nebyly pracovní poměry vázány na tuto skutečnost, byla zachována kontinuita právního vztahu tak, že ve smyslu ustanovení § 249 až § 251 původního zákoníku práce, docházelo k převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na stanovený nástupnický subjekt.

Smrt zaměstnance byla považována za skutečnost, se kterou souvisely následky pro zánik pracovního poměru. Nebylo však důležité, kdy se zaměstnavatel o této skutečnosti dozvěděl. Pracovní poměr zanikl okamžikem, kdy zaměstnanec zemřel¹⁵⁴.

3.8. Způsoby skončení pracovního poměru ve zvláštních případech

Odchytky od obecné úpravy skončení pracovního poměru platily u pracovního poměru založeného volbou a jmenováním, dále také u vedlejších pracovních poměrů a v neposlední řadě také u pracovních poměrů mezi občany k poskytování služeb pro osobní potřebu.

3.8.1. Skončení pracovního poměru založeného volbou či jmenováním

Pracovní poměr založený volbou či jmenováním neskončil uplynutím volebního období, odvoláním z funkce, ani vzdáním se funkce. Tyto skutečnosti pouze

¹⁵⁴ Srov. § 42 odst. 4 původního zákoníku práce

zapříčiňovaly změnu druhu vykonávané práce, a docházelo ze strany zaměstnavatele k jednání se zaměstnancem, které se týkalo jeho dalšího zařazení u něho či přidělení mu jiné pro něho vhodné práce. Právní úprava byla obsažena v § 46 odst. 1 písm. c) původního zákoníku práce. Odstupné náleželo zaměstnanci pouze v případě skončení pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny¹⁵⁵.

3.8.2. Skončení vedlejšího pracovního poměru

Pro skončení vedlejšího pracovního poměru platila obecná úprava, avšak s určitými odchylkami. Základní rozdíl byl spatřován v absenci ochrany stability původního zákoníku práce. Na druhou stranu umožňoval co nejsnadnější a nejrychlejší skončení pracovního poměru oběma účastníkům. Zvláštní právní úprava platila především pro výpověď. Výpovědí mohl rozvázat podle § 70 písm. b) původního zákoníku práce vedlejší pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnanec nebyl chráněn před výpovědí danou zaměstnavatelem z vedlejšího pracovního poměru, neboť se na vedlejší pracovní poměr nevztahovala ustanovení o povinnosti zaměstnavatele dát výpověď až po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem, o zákazu výpovědi v ochranné době, o povinnosti zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, ani povinnost pomáhat mu při hledání nového, vhodného zaměstnání (resp. mu ho v určitých případech zajistit)¹⁵⁶. Výpovědní doba byla rovněž kratší a činila patnáct dnů. I pro běh této výpovědní lhůty platila odchylná právní úprava, neboť začínala běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena.

Odchylná právní úprava platila také u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemusel získat souhlas orgánu, dále se na něj nevztahoval zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr v ochranné době a ani neměl povinnost odstupného.

¹⁵⁵ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005

Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2819/2005

¹⁵⁶ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Vydavatelství VŠEHRD, 1992, s. 167 an.

3.8.3.Skončení pracovního poměru mezi občany k poskytování služeb pro osobní potřebu

Jednalo o pracovněprávní vztahy při soukromém podnikání občanů (zaměstnavatelem byla v tomto případě fyzická osoba). Odchylná právní úprava se týkala pouze skončení pracovního poměru mezi občany podle § 269 odst. 1 původního zákoníku práce¹⁵⁷, a to pokud se jednalo o poskytování služeb pro osobní potřebu. Výpověď bylo možno pracovní poměr ukončit z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Rovněž se na toto ukončení nevztahovala ustanovení o zákazu výpovědi v ochranné době. Výpovědní lhůta (oproti obecné úpravě) činila jeden měsíc.

3.9. Nároky z neplatného skončení pracovního poměru

Určité náležitosti týkající se skončení pracovního poměru byly vyžadovány pod hrozbou sankce neplatnosti právního úkonu v případě skončení, či jsme je též označovali jako hmotněprávní podmínky platnosti příslušného právního úkonu. Problematika neplatnosti skončení pracovního poměru byla však složitější z toho důvodu, že se v jednotlivých právních úkonech mohly vyskytnout vady, které přímo neplatnost vyvolaly, ale také vady, které byly podstatné, ale účastník neměl žádnou možnost se těchto vad dovolat. Existovaly také takové vady, které byly zásadního významu, a účastník se jich mohl dovolat. Důsledkem pak byla neplatnost příslušného skončení pracovního poměru. Jednotně lze říci, že se jednalo o takové vady, které představovaly rozpor s požadavky příslušných právních norem. Vzhledem k tomuto faktu bylo možné rozlišovat porušení právních předpisů a vady právních úkonů směřujících k zániku pracovního poměru takto:

- a) porušení právních předpisů o skončení pracovního poměru, které nemělo za následek právní odpovědnost vůči druhému účastníkovi pracovního poměru – toto porušení se v praxi vyskytovalo pouze zřídka. Jednalo se zejména o takové otázky, které nebyly v právní úpravě formulovány jako pořádkové, napomáhající

¹⁵⁷ Pracovněprávní vztah nemohl vzniknout mezi manžely nebo mezi partnery. Právní úprava vychází z jednotlivých ustanovení zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

řádnému průběhu skončení pracovního poměru. Např. se jednalo o porušení pořádkové lhůty (tři dny), a to v souvislosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době¹⁵⁸. V tomto případě měla stanovená lhůta pouze pořádkový charakter a původní zákoník práce s ní nespojoval právní následky neplatnosti skončení pracovního poměru ve zkušební době. Totožný charakter mělo i nedodržení předepsané písemné formy v těch případech, kde původní zákoník práce nevázal na nedodržení formy neplatnost právního úkonu¹⁵⁹. Podobné bylo i nesplnění povinnosti zaměstnavatele informovat zákonného zástupce mladistvého zaměstnance, že tento zaměstnanec dal výpověď či okamžitě zrušil pracovní poměr.

Takto bylo možno charakterizovat i požadavek projednání okamžitého zrušení či výpovědi z pracovního poměru s příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel se v tomto případě sice dopustil porušení povinnosti, kterou původní zákoník práce stanovil, ale porušení se nepromítlo do právního vztahu mezi ním a zaměstnancem, pouze se mohlo objevit jako důvod kolektivního pracovního sporu mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem,

- b) vady právních úkonů směřujících k zániku pracovního poměru, které nezpůsobovaly jejich neplatnost – jednalo o takové případy, kdy účastník porušil ustanovení o skončení pracovního poměru, jehož porušení sice nemělo za následek neplatnost právního úkonu, ale přímo zakládalo nároky druhého účastníka pracovního poměru. Právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru byl platný a pracovní poměr na jeho základě skončil, avšak při rozvazování pracovního poměru nebyla dodržena některá ustanovení zakládající nároky druhého účastníka¹⁶⁰,
- c) vady právních úkonů směřujících k zániku pracovního poměru, které měly za následek neplatnost těchto právních úkonů – nejdůležitější vady, které vedly ke skončení pracovního poměru, byly ty, které vyvolaly neplatnost příslušného právního úkonu. Pracovní poměr tedy zanikl na základě vůle obou účastníků, a pouze pokud byl právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru platný. Původní zákoník práce však nestanovil následky vad jednotlivých právních úkonů

¹⁵⁸ Srov. § 58 odst. 2 původního zákoníku práce

¹⁵⁹ Např. předepsaná písemná forma u dohody o skončení pracovního poměru podle § 43 odst. 2 původního zákoníku práce.

¹⁶⁰ Např. nesplnění povinnosti, kterou měl zaměstnavatel vůči některým skupinám zaměstnanců, jimž dal výpověď podle § 46 odst. 1 písm. c) původního zákoníku práce.

zcela absolutně. Právní úprava vycházela z předpokladů a určitých zkušenostních závěrů, že účastníci se po vadném právním úkonu mohli ocitnout v takové situaci, kdy neměli dále zájem na tom, aby původní pracovněprávní vztah trval. Účastník jednající v dobré víře vycházel z názoru, že skončení pracovního poměru bylo řádné, navázal zatím jiné právní vztahy a neměl zájem tyto nové vztahy rušit a vracet se do původních pracovněprávních vztahů.

Vzhledem k těmto poznatkům řešily pracovněprávní předpisy neplatnost skončení pracovního poměru zvláštní formou ¹⁶¹, která spočívala zejména v tom, že:

- na základě neplatného právního úkonu neskončil pracovní poměr tehdy, pokud postižený účastník trval na jeho další existenci a neplatnost skončení pracovního poměru včas uplatnil u soudu,
- pokud uplatnil postižený pracovník neplatnost včas u soudu, ale dále neměl již zájem na pokračování pracovního poměru, pracovní poměr skončil,
- pro uplatnění neplatnosti pracovního poměru stanovil původní zákoník práce dvouměsíční lhůtu,
- s relativní neplatností byla spojená tzv. presumpce platnosti právního úkonu potud, pokud příslušný orgán nerozhodl, že byl právní úkon neplatný.

Právní úkony, které směřovaly ke skončení pracovního poměru všech možných druhů, byly neplatné tehdy, jestliže nespĺňovaly některou z náležitostí, která byla hmotněprávní podmínkou platnosti příslušného právního úkonu. Obecné náležitosti upravoval § 242 původního zákoníku práce.

Jak již bylo výše uvedeno, lhůta pro uplatnění neplatnosti u soudu byla stanovena na dva měsíce, a začala plynout dnem, kdy měl pracovní poměr neplatným rozvázáním skončit ¹⁶². Lhůta měla prekluzivní charakter a jejím marným uplynutím zaniklo též právo účastníka, dovolávat se důvodu neplatnosti právního úkonu u soudu ¹⁶³. Právo dovolávat se neplatnosti u soudu přiznával původní zákoník práce výlučně účastníkovi

¹⁶¹ Jednalo se pouze o relativní neplatnost, nikoliv neplatnost absolutní.

¹⁶² Pro počítání lhůt platila obecná pravidla § 266 původního zákoníku práce.

¹⁶³ Prekluzivní charakter vyplýval z ustanovení § 261 odst. 4 původního zákoníku práce.

pracovního poměru, tj. zaměstnanci, či zaměstnavateli, a toto právo jiným subjektům nenáleželo, i když byly účastníky pracovněprávního vztahu¹⁶⁴. Nejčastěji byly důvody neplatnosti postiženy jednostranné právní úkony, které směřovaly ke skončení pracovního poměru. Přesto jsme u dohody poukázat na některé typické případy, zejména se jednalo o neplatnost tehdy, jestliže nedošlo k dosažení smluvního konsenzu¹⁶⁵, nebo nebyla sjednána doba skončení pracovního poměru (neurčité jednání). Typickými důvody, pro které byla neplatností postižena výpověď, byly:

- a) v písemném projevu nebyl uveden důvod, nebo nebyl dostatečně konkretizován, event. vůbec neexistoval,
- b) výpověď byla dána z důvodu, který v právní úpravě neexistoval,
- c) nebyl dán předchozí souhlas odborového orgánu,
- d) výpověď byla dána v ochranné době.

Okamžité zrušení pracovního poměru trpělo nejčastěji vadami, které mohly vyvolat jeho neplatnost, zejména:

- a) nebylo učiněno písemně a doručeno druhému účastníkovi pracovního poměru,
- b) v učiněném písemném projevu nebyl uveden důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru,
- c) okamžité zrušení pracovního poměru nebylo učiněno ve lhůtě, kterou stanovil původní zákoník práce,
- d) opět nebyl dán předchozí souhlas příslušného odborového orgánu.

3.9.1. Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Jestliže důvody neplatnosti skončení pracovního poměru spočívaly v jednostranném právním úkonu zaměstnavatele a zaměstnanec včas tuto neplatnost právního úkonu uplatnil u soudu, záležely další nároky zaměstnance na tom, zda trval na další existenci pracovního poměru, či nikoliv. Jednotlivé nároky spojené se skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele upravoval § 61 původního

¹⁶⁴ Např. žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru nemohl podat úřad práce.

¹⁶⁵ Přijetí návrhu následovalo po lhůtě stanovené navrhovatelem

zákoníku práce¹⁶⁶. Pokud zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na další existenci pracovního poměru, nastávaly tyto následky:

- a) pracovní poměr trval i nadále, jakoby k právnímu úkonu vůbec nedošlo. V tomto případě byl zaměstnavatel povinen vůči zaměstnanci plnit všechny povinnosti, které vyplývaly z pracovního poměru¹⁶⁷. Pokud došlo k přerušení výkonu práce, byl zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci další výkon práce, a to za podmínek, které byly sjednány v pracovní smlouvě,
- b) zaměstnanci vznikl nárok na náhradu mzdy za dobu, kdy zaměstnavatel neplnil své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, zejména neumožnil zaměstnanci konat práci za mzdu. Náhrada mzdy se poskytovala ve výši průměrného výdělku, a to ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci, nebo kdy došlo k platnému skončení pracovního poměru.

Nárok na náhradu mzdy vznikal zaměstnanci pouze tehdy a za dobu, kdy jej nebyl zaměstnavatel ochoten zaměstnávat, ale zaměstnanec byl schopen a ochoten pro zaměstnavatele pracovat. Pokud zaměstnanec odmítl vykonávat sjednanou práci nebo nebyl ochoten konat práci, na kterou je zaměstnavatel oprávněn jej převést podle § 37 původního zákoníku práce, poté nárok na náhradu mzdy neměl. Pro nárok na náhradu mzdy nebylo rozhodující, zda zaměstnanec po dobu, kdy ho zaměstnavatel protiprávně nezaměstnával, získal prostředky jiným způsobem¹⁶⁸. Tento jiný zaměstnancův příjem mohl ovlivnit náhradu mzdy pouze v případě, kdy přiznaná náhrada mzdy měla přesáhnout dobu šesti měsíců. V takové situaci mohl soud na návrh zaměstnavatele náhradu mzdy za delší dobu, tj. dobu přesahující šest měsíců přiměřeně snížit, popřípadě jí nemusel vůbec přiznat. Při tomto rozhodování soud přihlížel k jinému zaměstnání zaměstnance, konané práci a dosaženému výdělku.

¹⁶⁶ Srov. Stanovisko Nejvyššího soudu ČR k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce, sp. zn. Cpjn 4/2004

¹⁶⁷ Zejména mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy, a v místě sjednaném v pracovní smlouvě a také mu platit mzdu za vykonanou práci.

¹⁶⁸ Prostředky získané v jiném zaměstnání

V případě, že zaměstnanec netrval na dalším zaměstnávání, byly právní účinky neplatného jednostranného právního úkonu zaměstnavatele upraveny odchylně:¹⁶⁹

- a) a to proto, že jednostranný právní úkon zaměstnavatele byl neplatný, pracovní poměr skončil, protože původní zákoník práce respektoval vůli zaměstnance netrvat na dalším zaměstnávání,
- b) pracovní poměr skončil, pokud se zaměstnanec nedohodl písemně se zaměstnavatelem jinak, dohodou k datu, které stanovil původní zákoník práce. Tímto datem byl při neplatné výpovědi poslední den výpovědní lhůty. Pokud došlo k neplatnému okamžitému zrušení či zrušení ve zkušební době, byl tímto datem vždy den, kdy měl pracovní poměr tímto neplatným právním úkonem skončit, avšak zaměstnanec měl nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty, která činila dva měsíce.

3.9.2. Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Jestliže byly důvody neplatnosti spatřovány v jednostranném právním úkonu zaměstnance a zaměstnavatel v příslušné lhůtě podal návrh na určení neplatnosti právního úkonu u soudu, nároky zaměstnavatele byly závislé na skutečnosti, zda prohlašoval, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal práci či nikoliv. Právní úprava neplatného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance byla upravena v § 62 původního zákoníku práce. V případě, že zaměstnavatel oznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal práci, nastaly následující právní následky:

- a) pracovní poměr trval i nadále bez ohledu na neplatný právní úkon zaměstnance. Z této skutečnosti vyplývalo, že zaměstnanec byl povinen konat sjednanou práci podle pokynů zaměstnavatele a za tuto práci mu měla být poskytnuta pravidelná mzda,
- b) jestliže zaměstnanec nevyhověl výzvě zaměstnavatele, tj. nekonal řádně práci, měl zaměstnavatel právo požadovat náhradu škody, která mu tímto jednáním zaměstnance vznikla.

¹⁶⁹ Srov. § 61 odst. 3 původního zákoníku práce

Náhradu škody mohl zaměstnavatel požadovat pouze za současného splnění určitých podmínek pokud:

- a) oznámil zaměstnanci, že trvá na dalším výkonu práce,
- b) vznikla škoda až po tom, kdy zaměstnavatel oznámil zaměstnanci svůj zájem na dalším výkonu práce,
- c) náhradu škody mohl zaměstnavatel požadovat ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším výkonu práce, avšak za dobu před uplatněním neplatnosti skončení pracovního poměru u soudu náhrada příslušela pouze za dobu jednoho měsíce.

Proto, aby byl zaměstnanec povinen uhradit vzniklou škodu však zde musela být skutečnost, že škoda zaměstnavateli vznikla v důsledku porušení povinnosti zaměstnance konat práci, a zaměstnavatel také musel být schopen vzniklou škodu jednoznačně vyčíslit. Pokud zaměstnavatel netrval na dalším zaměstnávání zaměstnance, nebyly právní následky řešeny v ustanovení § 62 odst. 2 původního zákoníku práce bez ohledu na skutečnost, že jednostranný právní úkon zaměstnance byl neplatný; platilo, že pracovní poměr skončil jakoby dohodou k určitému datu (právní fikce). Při neplatné výpovědi byl dnem skončení pracovního poměru poslední den výpovědní lhůty. Při neplatném okamžitém zrušení, či zrušení pracovního poměru ve zkušební době byl tímto dnem den, kdy měl pracovní poměr tímto neplatným právním úkonem skončit.

Při neplatném skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, pokud zaměstnavatel netrval na dalším výkonu práce, mu nevznikal nárok na náhradu případné vzniklé škody. Podle ustavení § 62 odst. 3 původního zákoníku práce pak nemohl zaměstnavatel v takovém případě náhradu škody vůbec uplatňovat.

3.9.3. Nároky spojené s neplatnou dohodou o rozvázání pracovního poměru

Pokud byla dohoda neplatná, postupovalo se při stanovení nároků účastníků spojených s neplatností obdobně, a to podle § 61 a § 62 původního zákoníku práce. Nároky zaměstnance při neplatné dohodě, pokud důvody neplatnosti byly na straně

zaměstnavatele, byly stejné jako nároky, které vznikaly při neplatném jednostranném právním úkonu ze strany zaměstnavatele. Pokud však důvody neplatnosti dohody byly na straně zaměstnance a zaměstnavatel netrval na dalším výkonu práce, nemohl uplatňovat nárok na náhradu škody podle § 63 původního zákoníku práce.

3.10. Odstupné

V souvislosti se skončením pracovního poměru upravoval původní zákoník práce institut odstupného. Odstupné mělo charakter peněžitého plnění, které poskytl zaměstnavatel zaměstnanci jako satisfakci za to, že byl pracovní poměr ukončen z důvodů, které spočívaly na jeho straně. Jako satisfakce bylo odstupné bráno z důvodu, že odškodňovalo zaměstnance za to, že na jeho úkor řešil zaměstnavatel své potíže s nadbytečnými zaměstnanci, event. jiné potíže, které měly původ v činnosti zaměstnavatele. Vzniklo na základě vyhlášky č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, a v návaznosti na to pak také zákonem č. 195/1991 Sb., o odstupném (dále jen „zákon o odstupném“)¹⁷⁰. Právní skutečností zakládající právo na odstupné bylo skončení pracovního poměru ze stanovených důvodů a stanoveným způsobem, zejména:

- a) výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) původního zákoníku práce,
- b) dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) původního zákoníku práce.

Nárok na odstupné vznikal v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mezd zaměstnavatele po skončení pracovního poměru. Dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla možná změna vzniku nároku tak, že odstupné mohlo být vypláceno:

- a) v den skončení pracovního poměru,
- b) v pozdějším výplatním termínu než je nejbližší výplatní termín po skončení pracovního poměru.

¹⁷⁰ Účinný od 31. 5. 1991. Zákon obsahoval 8 §.

Výše odstupného byla stanovena kogentním ustanovením v § 60a odst. 1 původního zákoníku práce jako minimální výše, a to dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, jehož pracovní poměr skončil stanoveným způsobem. Průměrný výdělek byl stanoven podle zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, jako průměrný měsíční výdělek. Toto ustanovení též připouštělo, aby bylo odstupné ve vyšší výši ujednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. Zvýšení mohlo být sjednáno nebo stanoveno o další násobky průměrného výdělku.

Jak již bylo výše uvedeno, odstupné mělo charakter satisfakce za skončení pracovního poměru z důvodu spočívajících na straně zaměstnavatele¹⁷¹. Odstupné bylo uplatňováno v těch případech, kdy skončením pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnavatele končil pracovní poměr, který představoval formu zapojení zaměstnance do pracovního procesu. Tento postup byl upraven v ustanovení § 60c původního zákoníku práce, v němž byly stanoveny případy, kdy odstupné nenáleželo:

- a) zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách na straně zaměstnavatele došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů¹⁷². V tomto případě, i kdyby nebylo výslovně stanoveno, že odstupné nenáleží, nemohl ho zaměstnanec po zaměstnavateli požadovat, neboť pracovní poměr neskončil,
- b) zaměstnanci, který konal u zaměstnavatele práci ve vedlejším pracovním poměru.

3.10.1. Odstupné ze zdravotních důvodů

Problematika odstupného ze zdravotních důvodů byla řešena v několika publikacích, např. Galvas uvádí, že „*Tento druh odstupného má v úpravě zákoníku práce podobu odstupného fakultativního. Právní úprava připouští, aby v kolektivní smlouvě (ve vnitřním předpise) bylo stanoveno odstupné při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů [výpověď daná zaměstnavatelem z důvodů uvedených*

¹⁷¹ Srov. § 60b původního zákoníku práce – ustanovení se týkalo povinnosti vrátit odstupné v případě, že důvod poskytnutí odstupného pominul, tj. zaměstnanec se vrátil do pracovního poměru ke svému původnímu zaměstnavateli. Povinnost vrátit odstupné vznikla, pokud zaměstnanec nastoupil opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena.

¹⁷² Srov. § 249 a násl. původního zákoníku práce

v § 46 odst. 1 písm. d) nebo dohoda o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu]. Je – li v kolektivní smlouvě (ve vnitřním předpise) tato možnost využita, pak se odstupné stávalo obligatorním institutem. Podmínky, za nichž je odstupné poskytnuto, a počet násobků průměrného výdělku jako výše odstupného, jsou rovněž upravovány kolektivní smlouvou“¹⁷³.

3.11. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

Zaměstnavatel byl povinen poskytnout zaměstnanci před skončením pracovního poměru pracovní volno za účelem hledání nového zaměstnání (dále jen „pracovní volno“). Pokud zaměstnanec splňoval zákonem stanovené podmínky, náležela mu za tuto dobu náhrada mzdy. Pracovní volno s náhradou mzdy byl zaměstnavatel povinen poskytnout při jakémkoliv způsobu skončení pracovního poměru. Nárok na pracovní volno nevznikal zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil okamžitým zrušením, a to vzhledem ke skutečnosti, že pracovní poměr v tomto případě skončil okamžikem projevu vůle. Nárok na pracovní volno nevznikal ani v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, pokud ovšem nebyl mezi okamžikem skončení pracovního poměru a projevem vůle určitý časový odstup, který umožňoval této možnosti využít.

3.11.1. Rozsah nároku na pracovní volno

Zaměstnavatel byl povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno po nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní lhůtě. Zásadně však tento nárok na pracovní volno vznikal v nezbytně nutném rozsahu po dobu řádné výpovědní lhůty. V této souvislosti vznikal rozpor ve směru, jak uplatňovat nárok na pracovní volno v případě, kdy se řádná výpovědní lhůta prodlužovala. Zde nebylo možné přiznat tento nárok po celou dobu prodloužené výpovědní lhůty, ale nejvýše po dobu nezbytně nutnou, odpovídající řádné výpovědní lhůtě. Nebylo totiž možné přiznat zaměstnanci, který dal výpověď z jiných důvodů, než které byly uvedeny v původním zákoníku práce, popř. dal zaměstnanec výpověď bez

¹⁷³ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 351.

uvedení důvodu, tento nárok na pracovní volno ve větším rozsahu, než v případě výpovědi z kvalifikovaných důvodů. Pracovní volno, pokud ho zaměstnanec nezbytně potřeboval, mohl čerpat kdykoliv během výpovědní lhůty, ovšem nejvýše v rozsahu odpovídajícím řádné výpovědní lhůtě. Pracovní volno bylo možné v určitých případech sloučit, zejména tehdy, pokud by jinak poskytnutí pracovního volna nesplnilo svůj účel¹⁷⁴.

3.11.2. Podmínky vzniku nároku zaměstnance na pracovní volno a na náhradu mzdy

Vznik nároku zaměstnance na pracovní volno byl podmíněn především tím, zda byly splněny předpoklady skončení pracovního poměru. Další podmínkou nároku byla také nezbytná potřeba pro vyhledání nového zaměstnání. Zaměstnanec byl povinen překážku v práci u zaměstnavatele prokázat. Zaměstnanci nevznikl nárok na pracovní volno v případě, kdy měl zajištěné nové zaměstnání. I v těchto případech mohl nárok na pracovní volno vzniknout, a to zejména v případě, kdy bylo nutné, aby se šel k novému zaměstnavateli představit, vyjednat podrobnější podmínky. Nárok na pracovní volno měl zaměstnanec i tehdy, jestliže nesplňoval podmínky pro přiznání nároku na náhradu mzdy; tento nárok vznikal tehdy, jestliže před poskytnutím pracovního volna jeho pracovní poměr trval alespoň tři bezprostředně předcházející měsíce. Podmínkou pro vznik nároku na náhradu mzdy bylo trvání pracovního poměru a nebylo tedy třeba, aby zaměstnanec po celou tuto dobu skutečně pracoval, ani nemusel tento pracovní poměr po uvedené dobu trvat u jednoho zaměstnavatele.

Náhrada mzdy náležela v některých případech i zaměstnancům, jejichž pracovní poměr netrval stanovenou dobu. Tato podmínka a její splnění se nevyžadovalo u zaměstnanců, kteří vstoupili poprvé do pracovního poměru po absolvování školy nebo skončení učebního poměru a v případech, kdy se nevyžadovalo splnění čekací doby pro účely dovolené na zotavenou podle § 100 původního zákoníku práce. Nárok na náhradu mzdy za pracovní volno nepříslušel zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu nebo její část v kalendářním měsíci, v němž mu toto volno bylo poskytnuto nebo tomu

¹⁷⁴ Např. pro větší vzdálenost místa nového zaměstnání

zaměstnanci, který se po skončení tohoto pracovního volna nevrátil včas bez vážných důvodů do práce.

3.12. Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Při skončení pracovního poměru byl zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval, povinen mu vydat potvrzení o zaměstnání (dále jen „potvrzení“). Potvrzení představovalo důležitý doklad, který měl zaměstnanci osvědčit skutečnosti rozhodné pro posouzení jeho kvalifikace a též skutečnosti rozhodné pro nároky bezprostředně spjaté s jeho pracovním poměrem. Úprava takového zápisu v potvrzení při skončení pracovního poměru byla shodná s úpravou, při které pracovní poměr vznikal. U osob bez státní příslušnosti či u cizinců se tyto jednotlivé údaje zaznamenávaly v průkazu o povolení k pobytu. Potvrzení upravoval § 60 odst. 2 původního zákoníku práce, a protože původní zákoník práce neurčoval jeho obsah, odkazoval na § 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. (dále jen nařízení)¹⁷⁵. Povinnost podat o zaměstnanci předepsané údaje však neobsahovalo pouze nařízení, ale byla stanovena i v dalších právních předpisech. Těmito předpisy byly např. zákon č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. V souvislosti s obsahem potvrzení je také důležitý zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel byl dále povinen uchovávat po stanovenou dobu údaje, o nichž to stanovil zákon, zejména pak zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, zákon č. 97/1974 Sb., o archivnictví.

3.12.1. Údaje o zaměstnání, druhu práce a dosažené kvalifikaci

Údaje o době zaměstnání, dosažené kvalifikaci a o druhu konaných prací patřily mezi základní údaje, které mělo potvrzení obsahovat. Důležité bylo v této souvislosti

¹⁷⁵ Účinné od 1. 6. 1994. Dle tohoto nařízení bylo zejména nutné uvést: údaje o zaměstnání, druh vykonaných prací, dosaženou kvalifikaci, údaje týkající se srážek ze mzdy, skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění, údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii pro účely důchodového zabezpečení za dobu před 1. 1. 1993, odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby, údaje o dohodě o setrvání v pracovním poměru po určitou dobu po vykonání závěrečné nebo maturitní zkoušky, údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na mzdové vyrovnání nebo na hmotné zabezpečení.

stanovit zejména přesnou dobu zaměstnání zaměstnance u zaměstnavatele¹⁷⁶. V potvrzení měla být stanovena doba trvání samotného pracovního poměru, dále také práce, které konal zaměstnanec mimo pracovní poměr, tj. práce, kterou vykonával ve vedlejším pracovním poměru či na základě dohod o provedení práce mimo pracovní poměr. Potvrzení se mělo vydávat i za dobu trvání učebního poměru u příslušného zaměstnavatele.

Také u druhu konaných prací bylo vhodné uvést konkrétně potřebné údaje. Těmito údaji se měly na mysli zejména druhy práce podle pracovní smlouvy i druhy práce skutečně vykonávané během doby zaměstnání u zaměstnavatele.

Dosažená kvalifikace zaměstnance měla být uvedena nejen označením příslušného povolání, ale i příslušným kvalifikačním stupněm, popř. třídou. Dále mělo potvrzení obsahovat veškeré složení kvalifikačních zkoušek, které zvyšovaly zaměstnancovu kvalifikaci¹⁷⁷.

3.12.2. Údaje o době započtené zaměstnanci pro účely dovolené na zotavenou

Bylo důležité uvést nejen dobu trvání pracovního poměru, ve kterém byl zaměstnanec po dosažení plnoletosti zaměstnán, ale i jiné původním zákoníkem práce započitatelné doby¹⁷⁸, pokud byl zaměstnanci takový zápočet proveden. Dále z hlediska průkaznosti bylo nutné stanovit, kolik vyčerpal zaměstnanec dnů na dovolenou během kalendářního roku, popřípadě za kolik dní dostal peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou.

3.12.3. Důvod skončení pracovního poměru, pokud měl vliv na dovolenou na zotavenou a na náhradu mzdy při překážkách v práci

Autor Bernard ve své publikaci zabývající se problematikou pracovního poměru říká, že „*Důvod skončení pracovního poměru musí být v potvrzení o zaměstnání uveden jen tehdy, vzniká – li na jeho základě pracovníkovi při nástupu do nového zaměstnání*

¹⁷⁶ Zejména den nástupu do zaměstnání i datum jeho skončení

¹⁷⁷ Zkoušky topičské, jeřábnické, svářečské

¹⁷⁸ Doba péče o dítě mladší než tři roky, doba výkonu vojenské služby

v pracovním poměru nárok na dovolenou bez splnění čekací doby a podmínky odpracování alespoň 75 pracovních dnů podle § 100 odst. 2 ZP nebo vzniká – li podle § 125 odst. 3 ZP na jeho základě pracovníkovi nárok na náhradu mzdy při výkonu služby v ozbrojených silách bez splnění podmínky trvání pracovního poměru alespoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházející nástupu služby v ozbrojených silách“¹⁷⁹. Důvody uvedené v potvrzení měly vliv na pozdější nároky zaměstnance týkající se dovolené na zotavenou nebo na náhradu mzdy¹⁸⁰. Uvedení těchto jednotlivých důvodů v potvrzení nebylo závislé na způsobu skončení pracovního poměru. Nebylo rozhodující, zda pracovní poměr skončil na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, či zda byl pracovní poměr ukončen na základě dohody o skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel však v potvrzení nebyl povinen uvádět důvody skončení pracovního poměru, které neměly vliv na zaměstnancovu dovolenou na zotavenou či náhradu mzdy. Pokud by ze strany zaměstnavatele k takovému uvedení důvodu v potvrzení došlo, mohl se zaměstnanec domáhat u rozhodčí komise¹⁸¹, aby rozhodla o povinnosti zaměstnavatele přiměřeně upravit potvrzení.

3.12.4. Údaje o skutečnostech rozhodných pro posouzení nároků zaměstnance na dávky nemocenského pojištění

V této souvislosti bylo zejména nutné uvést celkovou dobu započtenou zaměstnanci pro stanovení výše dávek nemocenského pojištění. Tato doba se ne vždy musela shodovat s dobou, která byla zaměstnanci započtena pro účely dovolené na zotavenou. Z tohoto důvodu musela být tato doba uváděna odděleně. Dále bylo nutné v potvrzení stanovit délku podpůrní doby čerpané zaměstnancem v poslední době před skončením pracovního poměru, kterou čerpal, na které jeho děti¹⁸² a v jaké úhrnné částce mu byly příspěvky na děti poskytovány; dále do které doby mu byly vyplaceny.

¹⁷⁹ Bernard, F. *Vznik, změna a skončení pracovního poměru*. Praha : Práce, 1979, s. 157 an.

¹⁸⁰ Srov. § 100 odst. 2 původního zákoníku práce

¹⁸¹ Při svém rozhodování byly komise vázány podle původního zákoníku práce jen právními předpisy soudu. Pokud rozhodčí komise rozhodla a jeden z účastníků se proti rozhodnutí odvolal, opět rozhodoval soud. Rozhodčí komise byly zřízeny v rámci rozhodčího řízení v podnicích podle zákona č. 20/1975 Sb., kterým se doplňovala některá ustanovení původního zákoníku práce. Účinnosti nabyl 1. 7. 1975.

¹⁸² Nutné bylo též uvést stáří jednotlivých dětí

Potvrzení muselo dále obsahovat počet dnů odpracovaných v době od poslední výplaty těchto jednotlivých příplatků, a to zejména pokud měly vliv na přiznání přídatků na děti pro další měsíc.

3.12.5. Údaje o srážkách ze mzdy zaměstnance

Údaje o srážkách ze mzdy obsažené v potvrzení nahrazovaly zvláštní potvrzení, které před platností původního zákoníku práce byl zaměstnavatel povinen podle § 294 občanského soudního řádu vydávat všem zaměstnancům při skončení pracovního poměru. Stanovená povinnost byla občanským soudním řádem zavedena proto, aby se jednotliví zaměstnanci častým střídáním zaměstnání nevyhýbali plnění na základě soudního výkonu rozhodnutí. Pokud by došlo ze strany zaměstnavatele k opomenutí uvést srážky do potvrzení, mohl mu soud uložit pořádkovou pokutu ve výši 1000 Kč a mimo jiné se mohl zaměstnanec domáhat toho, aby mu zaměstnavatel zaplatil částku, která byla vlivem jeho opomenutí sražena v novém zaměstnání. U jednotlivých srážek ze mzdy bylo vždy třeba uvádět jejich pořadí, v jakém měly být uspokojovány. Stanovený systém pořadí prováděných srážek byl důležitý z toho hlediska, že po nastoupení zaměstnance do nového pracovního poměru k jinému zaměstnavateli zůstal nezměněn.

3.12.6. Údaje o dohodě o rozvázání pracovního poměru podle § 227a)

Dohoda se uzavírala mezi zaměstnavatelem a učněm a týkala se jeho setrvání u zaměstnavatele po určitou dobu od vykonání závěrečné učňovské zkoušky, popřípadě po uplynutí učební doby. Tato informace byla důležitá pro jiné zaměstnavatele, kteří měli zájem učně přijmout do pracovního poměru; zejména se mohli dozvědět, že učně nesplnil stanovenou dohodu a mohlo jim hrozit, že by museli hradit zaměstnavateli, kde učně složil závěrečnou učňovskou zkoušku, náklady, které byly vynaloženy na jeho vyučení. Na základě tohoto faktu si poté mohl zaměstnavatel, který chtěl učně přijmout do pracovního poměru zvážit, zda je pro něho takové přijetí výhodné.

3.12.7. Spory o obsah potvrzení

Bylo důležité, aby se údaje obsažené v potvrzení zakládaly na pravdivých informacích. Pokud se zaměstnanec domníval, že obsah potvrzení neodpovídal skutečným údajům, mohl se u rozhodčí komise domáhat toho, aby zaměstnavatel, který potvrzení vydal, obsah tohoto potvrzení upravil. Veškeré spory o obsah řešila rozhodčí komise. K řešení těchto sporů soudem docházelo pouze v případech, kdy rozhodčí komise nebyla příslušná k projednání, či pokud by rozhodčí řízení bylo bezvýsledné¹⁸³.

3.12.8. Nevydání potvrzení

Pokud došlo ze strany zaměstnavatele k nevydání potvrzení (např. pro odchod zaměstnance do důchodu), měl zaměstnanec právo se dodatečně tohoto potvrzení domáhat¹⁸⁴. V případě, že v rámci nevydání potvrzení vznikla zaměstnanci prokazatelná škoda, mohl se domáhat také náhrady této škody. Na druhé straně, pokud zaměstnavatel potvrzení vydal, nemohl poté zaměstnanec žádat vydání jeho druhopisu s odůvodněním, že došlo z jeho strany ke ztrátě. Bývalo však zvykem, že při této situaci vycházel zaměstnavatel při požádání zaměstnanci vstříc.

3.12.9. Pracovní posudek

Pokud byl ze strany nového zaměstnavatele požadavek, měl zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec dříve pracoval, povinnost předložit posudek o pracovní činnosti (dále jen „posudek“) ¹⁸⁵. Posudek měl podstatně větší význam než potvrzení, protože mohl ovlivnit i rozhodnutí o přijetí zaměstnance do pracovního poměru u jiného zaměstnavatele. Bez ohledu na způsob skončení pracovního poměru byl zaměstnavatel povinen posudek zaměstnanci vydat. Podkladem pro samotné vypracování posudku

¹⁸³ Srov. § 212 odst. 1 původního zákoníku práce

¹⁸⁴ Zejména návrhem u okresního soudu, aby rozhodl, že mu zaměstnavatel byl povinen vydat rozhodnutí.

¹⁸⁵ Lhůta pro předložení posudku byla podle právní úpravy patnáct dnů. Stejná pravidla pro vydání posudku platila i v případě, že o to požádal sám zaměstnanec. Lhůta byla určena i počátkem, tzn., že zaměstnavatel nebyl povinen vydat pracovní posudek dříve než ve lhůtě dvou měsíců před skončením pracovního poměru

Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

mělo být pravidelné hodnocení zaměstnanců. Hodnocení jednotlivých zaměstnanců bylo prováděno ve spolupráci s odborovými orgány příslušného pracoviště. V posudku se uváděla především jeho kvalifikace, kvalita jeho práce a jeho celkový vztah k práci i pracovnímu kolektivu. Dále se v posudku uváděly předpoklady dalšího růstu a vlastnosti zaměstnance týkající se výkonu práce, svědomitosti, iniciativy a pílě, dodržování pracovní kázně. Zaměstnavatel byl povinen zaměstnance s obsahem pracovního posudku seznámit¹⁸⁶ a na jeho požádání mu vydat opis posudku. Pokud zaměstnanec nesouhlasil s obsahem pracovního posudku nebo s potvrzením o zaměstnání, měl možnost se pomocí příslušného návrhu domáhat u soudu, aby zaměstnavatel, který posudek vydal, učinil opravu¹⁸⁷. Pracovním posudkem byly myšleny všechny písemnosti, které se týkaly hodnocení práce zaměstnance a jeho kvalifikace¹⁸⁸. Návrh na opravu pracovního posudku musel zaměstnanec podat u rozhodčí komise, která byla příslušná tyto vzniklé spory řešit. Pokud nebyl s výsledkem rozhodnutí komise spokojen, mohl proti němu podat ve lhůtě patnácti dnů námitky. Podání návrhu na zahájení rozhodčího řízení nebránilo zaměstnavateli, aby zaslal posudek jinému zaměstnavateli, který o něj požádal. Pokud však došlo k pravomocnému rozhodnutí, že je zaměstnavatel povinen posudek opravit, musela být tato informace o opravě sdělena i tomu zaměstnavateli, kterému byl původní posudek zaslán. Pokud zaměstnanec prokázal, že mu byla zasláným posudkem, který obsahoval rozporné informace, způsobena škoda, mohl se domáhat u zaměstnavatele, který posudek vydal, náhrady škody¹⁸⁹. Právní úprava vydávání posudků a jejich změn, která byla obsažena v původním zákoníku práce, se nevztahovala na posudky jiné¹⁹⁰.

¹⁸⁶ Forma seznámení s posudkem nebyla stanovena, zpravidla docházelo k přečtení nadřízeným nebo jiným vedoucím zaměstnancem nebo mu byl posudek v písemné podobě předložen k nahlédnutí.

¹⁸⁷ Domáhat se úpravy obsahu v pracovním posudku mohl zaměstnanec v prekluzivní lhůtě tří měsíců – srov. § 60, § 261 odst. 4 původního zákoníku práce. Uplynutím této lhůty zaměstnanci zaniklo právo na opravu pracovního posudku či potvrzení. Lhůta se považovala za dodrženu i v případě, kdyby zaměstnanec nedopatřením v této lhůtě podal návrh na opravu pracovního posudku místo u rozhodčího orgánu u soudu - § 275 původního zákoníku práce. V tomto případě soud sám postoupil návrh na opravu posudku příslušné komisi.

¹⁸⁸ V pracovním posudku nemohly být uvedeny údaje (informace), které neměly vztah k vykonané práci.

¹⁸⁹ Srov. § 187 původního zákoníku práce

¹⁹⁰ Posudky, které vydávaly jiné, např. odborové orgány.

3.13. Hmotné zabezpečení v souvislosti se skončením pracovního poměru

Hmotné zabezpečení při skončení pracovního poměru bylo stanoveno zákonem o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru. Právní úprava se týkala především zaměstnanců u zaměstnavatele, u nichž docházelo ke skončení pracovního poměru výpovědí, či z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) původního zákoníku práce¹⁹¹. Upravovány byly dva druhy odstupného, a to odstupné při skončení pracovního poměru v souvislosti s organizačními důvody na straně zaměstnavatele, a odstupné při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance. Zákon o odstupném dále nově upravoval skončení pracovního poměru u žen v důsledku uplatnění zákazu některých prací pro ně; zde bylo zaměstnancům poskytnuto jednorázové peněžité plnění, a to jako příspěvek od uvolňujícího zaměstnavatele. Spíše se dá říci, že se jednalo o jakési odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Výše stanoveného odstupného byla upravena v § 3 zákona o odstupném, a byla stanovena na dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance zjištěného naposledy před skončením pracovního poměru.

Na základě úprav, které provedla novela původního zákoníku práce a na základě nové právní úpravy zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivní vyjednávání, bylo v kolektivní smlouvě možné zvýšit odstupné nad uvedený rozsah dvojnásobku průměrného výdělku¹⁹² až na trojnásobek. Odstupné se vyplácelo po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu. Byla však zde i možnost, po vzájemné dohodě, vyplatit odstupné již v okamžiku skončení pracovního poměru. Právní úprava odstupného se nevztahovala na zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen volbou či jmenováním. Především se jednalo o případy odvolání z funkce, vzdání se funkce nebo uplynutí volebního období. Odstupné však při skončeném pracovním poměru

¹⁹¹ Pokud se rušil, přemísťoval zaměstnavatel nebo jeho část, pokud se stal zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení či snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, nebo jiných organizačních změn.

Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2003, sp. zn. 21 Cdo 692/2003

Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1322/2002

Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

¹⁹² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 9. 2003, sp. zn. 21 Cdo 805/2003

náleželo zaměstnanci, pokud došlo ke zrušení funkce vlivem organizačních změn, a to zejména ve vedlejším pracovním poměru.

4. Skončení pracovního poměru podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Největší prostor pro vyvážení působení flexibility a ochrany zaměstnance lze nalézt v právní úpravě skončení pracovního poměru. Na jedné straně je třeba vytvořit podmínky pro mobilitu pracovní síly, tedy pro snadné uzavírání a rozvazování pracovního poměru, na druhé straně je třeba existující pracovní poměr ve vhodné míře stabilizovat, a konečně, pro zajištění rovnováhy je třeba subsidiárně zajistit nástroje ochrany při skončení zaměstnání, jimiž je zajištěna kompenzace zaměstnanci za skončení zaměstnání. Má – li být umožněno za určitých podmínek rozvázání pracovního poměru, nemá již pracovní právo možnost poskytovat ochranu s výjimkou jednorázové finanční kompenzace v podobě odstupného a je tak třeba zajistit ochranu postavení zaměstnance jinými právními odvětvími, zejména politikou zaměstnanosti a sociálními dávkami.

„Z hlediska flexibility by právní úprava skončení pracovního poměru měla smluvním stranám poskytovat prostor pro bezproblémové a rychlé rozvázání pracovního poměru po vzájemné dohodě, jednostranné ukončení pracovního poměru s adekvátní dobou doběhu, možnost jednostranného ukončení pracovního poměru bez udání důvodu, standardní ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů spočívajících v nemožnosti zaměstnance dále zaměstnávat z důvodů provozních, zdravotních a v osobě zaměstnance. Dále okamžité ukončení zaměstnání z vážných důvodů a jednostranné velmi snadné ukončení v případě, kdy zpočátku trvá pracovního poměru tento jedné se smluvních stran nevyhovuje.

Naopak úlohou ochrany při skončení pracovního poměru je v první řadě stabilizovat pracovní poměr a omezit jeho rychlé skončení bez vážných důvodů. Tento záměr by měl být prvotním, nicméně nikoliv hlavním projevem ochrany zaměstnance. Pracovní poměr v tomto směru chápu jako velmi hluboký vzájemný vztah obou subjektů, který výrazně integruje do osobnostních práv, zejména zaměstnance, přičemž dojde – li k jeho ochromení, není, dle mého názoru, ze strany právní úpravy správné násilně udržovat jeho trvání a je třeba jej za vzájemně akceptovaných podmínek ukončit. Hlavním prvkem by tak mělo být vytvoření solidních podmínek pro zaměstnance,

za nichž by měl být pracovní poměr skončen. Z hlediska ochrany zaměstnance by se v právní úpravě měla odrážet:

- a) ochrana před okamžitým rozvázáním pracovního poměru,
- b) ochrana před rozvázáním pracovního poměru zaměstnanců, kteří se dočasně nacházejí v obtížné sociální situaci,
- c) adekvátní peněžní kompenzace při rozvázání pracovního poměru bez důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance,
- d) vytvoření podmínek pro nastartování podpory z jiného systému“¹⁹³.

Pracovní právo vytváří předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství. Právní úprava vychází také ze skutečnosti, že skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci a tím ke snížení úrovně hmotně právního zabezpečení jeho rodiny, ale též má pro zaměstnance nepříznivé společenské a psychologické aspekty a může znamenat ohrožení jeho sociální integrace.

Skončení pracovního poměru na rozdíl od změny znamená zánik právního vztahu – pracovního poměru. Zánik pracovního poměru ne vždy musí znamenat, že zanikají všechna práva a povinnosti bývalých účastníků pracovního poměru. Přetrvat existenci pracovního poměru mohou zejména instituty náhrady škody a odměňování, dále také povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.

České pracovní právo rozlišuje různé právní způsoby skončení pracovního poměru¹⁹⁴. Všechny tyto způsoby však mají jeden shodný cíl, tj. směřují k jeho skončení. I přes tento fakt existují podstatné rozdíly v jejich právní povaze a v jednotlivých právních důsledcích.

¹⁹³ Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Nakladatelství : Auditorium, 2009, s. 81 an.

¹⁹⁴ Bez ohledu na stávající právní úpravu, tj. stejný způsob rozlišení jak podle původního zákoníku práce, tak podle zákoníku práce

Shodně jako podle původního zákoníku práce můžeme jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru třídit na právní úkony účastníků pracovního poměru (dále jen „právní úkony“), které směřují ke skončení pracovního poměru. V praxi je tento způsob nejčastější. Z tohoto důvodu také právní úprava tomuto způsobu skončení pracovního poměru věnuje mimořádnou pozornost a velmi podrobně upravuje všechny jeho náležitosti i právní důsledky, které z právních úkonů vyplývají. Právní úkony mají zvlášť závažné právní důsledky, neboť vedou ke skončení celého pracovněprávního vztahu. Pro přehled právních úkonů je důležité jejich rozdělení, a to zejména na:

- a) dvoustranné právní úkony, které jsou výrazem shodné vůle účastníků pracovního poměr
 - dohoda podle § 49 zákoníku práce,
- b) právní úkony jednostranné, které jsou zpravidla výrazem rozporu mezi účastníky pracovního poměru
 - výpověď podle § 50 - 54 zákoníku práce,
 - okamžité zrušení podle § 55 - 64 zákoníku práce,
 - zrušení ve zkušební době podle § 66 zákoníku práce,
 - skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí.

Dále může dojít ke skončení pracovního poměru na základě právní události, tj. objektivní skutečnosti nastávající zcela nebo částečně nezávisle na lidské vůli. Zejména se jedná o právní události:

- smrt zaměstnance,
- smrt zaměstnavatele,
- uplynutí doby,

Dalším způsobem skončení pracovního poměru je úřední rozhodnutí, tj. pravomocné rozhodnutí příslušného orgánu o odnětí povolení k pobytu a pravomocný rozsudek soudu o vyhoštění¹⁹⁵.

¹⁹⁵ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4238/2007

4.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Podle stávající právní úpravy je možné, aby pracovní poměr skončil na základě oboustranné vůle smluvních stran, tj. dohodou o rozvázání pracovního poměru zákoníku práce (dále jen „Dohoda“). Jedná se o dvoustranný právní úkon uzavřený mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na jehož základě dochází ke skončení pracovního poměru ke dni, který je v Dohodě sjednán¹⁹⁶. Termín skončení nemusí být stanoven jen podle konkrétního data. Může být např. řečeno, že pracovní poměr skončí dnem návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené nebo ukončením určitých prací. Dohoda musí mít podle § 49 odst. 2 zákoníku práce - věta první, předepsanou písemnou formu. Podle § 21 odst. 2 zákoníku práce nemusí být projevy účastníků dohody na téže listině, tzn., že Dohoda může mít také podobu návrhu na jedné listině a jeho přijetí na listině jiné.

Dohoda je též upravena v § 60 zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákonník“). Právní úprava tohoto způsobu ukončení pracovního poměru je zvýrazněním projevu smluvní volnosti účastníků pracovního poměru, a je proto tím nejpřirozenějším právním základem na ukončení právního vztahu. Z aplikačního aspektu je důležitý vznik dohody. Stejně jako na vznik každé dvoustranné smlouvy, i pro vznik dohody stanoví dva projevy vůle smluvních stran. První projev je návrhem a druhý projev, navazující, je akceptací návrhu. Perfektnost návrhu vzniká okamžikem, kdy se dostane do sféry dispozice druhé strany, tedy toho, komu je určený. Od daného okamžiku je návrh ve vztahu k navrhovateli závazný. Závaznost návrhu spočívá v tom, že ho navrhovatel nemůže jednostranně odvolat ani s ním jinak disponovat. Dohoda předpokládá, že se obě strany výslovně dohodnou na termínu ukončení pracovního poměru. Shoda v této náležitosti je podstatná z hlediska platnosti dohody. Na její platnost nemá vliv nedodržení písemné formy. Návrh by měl být přijat v akceptační lhůtě. Problémy v aplikační praxi by mohly vznikat tehdy, pokud by navrhovatel ve svém návrhu tuto lhůtu neurčil. Zákonník výše uvedený problém neřeší. V případě podpůrného použití občanského zákoníku by podle § 43 odst. 1

¹⁹⁶ Nejlépe je volit poslední den v kalendářním měsíci, protože se tím snižuje administrativní náročnost celého tohoto způsobu. Neplatné je takové ujednání, které by stanovilo, že pracovní poměr končí dnem, který předchází dni uzavření smlouvy.

písm. b) bylo třeba přijmout návrh v přiměřené době. Pokud adresát návrh v přiměřené době neodmítl, ale ani se k němu nevyjádřil, není možné z tohoto usuzovat, že s návrhem souhlasí. V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovního poměru je vhodné, aby byla dohoda motivovaná. Pokud toto zaměstnanec nebude požadovat a důvod rozvázání pracovního poměru není organizačního charakteru, potom je odůvodnění dohody nevyhnutelné. V případě mladistvého zaměstnance, pokud s ním chce zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr dohodou, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření jeho zákonného zástupce. V případě nesplnění této povinnosti může být zaměstnavatel sankcionován za porušení pracovněprávních předpisů. Případný nesouhlas zákonného zástupce nemá vliv na platnost dohody¹⁹⁷.

Po obsahové stránce je jedinou náležitostí uvedení dne, ke kterému pracovní poměr skončí. V této souvislosti se může jednat o jakýkoliv den, který ještě neuplynul. Dále se kromě uvedeného dne skončení pracovního poměru uvádí též důvod, odstupné a vypořádání vzájemných práv a povinností. Důvod skončení pracovního poměru musí být uveden tehdy, pokud to zaměstnanec požaduje. Z hlediska toho, že se jedná o dvoustranný právní úkon, na jehož znění se mají zaměstnanec a zaměstnavatel shodnout, ustanovení týkající se uvedení důvodu, pokud si ho zaměstnanec vyžádá, je spíše proklamativní. Toto uvedení má opodstatnění v tom, že pokud by skončil pracovní poměr podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo na základě zdravotní nezpůsobilosti podle § 52 písm. d) zákoníku práce, má zaměstnanec právo na odstupné¹⁹⁸. Pokud by se jednalo o poskytnutí zákonného odstupného podle § 67 zákoníku práce z důvodu skončení pracovního poměru na základě organizačních změn na straně zaměstnavatele nebo zdravotní nezpůsobilost vyvolanou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání¹⁹⁹, je nutné v dohodě odstupné uvádět, a to z toho důvodu, že právo na jeho poskytnutí vyplývá přímo ze zákona. Pokud se jedná o smluvní odstupné, které je poskytováno z jiných než zákonných důvodů nebo je poskytováno ve vyšší než zákonné výši, je možné právo na jeho poskytnutí stanovit přímo v Dohodě. Zaměstnanec, který ukončuje pracovní poměr dohodou, má nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy k vyhledání nového místa před skončením samotného

¹⁹⁷ Thurzová, M. *Zákoník práce. Komentár s judikaturou*. Šamorín: Heuréka, 2007, s. 119 an.

¹⁹⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009

¹⁹⁹ Srov. § 52 písm. a) až d) zákoníku práce

pracovního poměru, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden půlden v týdnu odpovídající výpovědní době. V případech, kdy je skončení pracovního poměru odůvodněno, vzniká zaměstnanci nárok na placené volno. K uzavření Dohody nedojde, jestliže účastník, kterému je návrh předložen, návrh odmítne nebo na něj nebude vůbec reagovat. Rovněž k uzavření dohody nedojde, pokud je návrh přijat opožděně nebo požaduje - li druhý účastník změny; v tomto druhém případě jde o nový návrh předložený účastníkem, který požaduje změny v původním návrhu Dohody.

Účinnost Dohody může být vázána na splnění sjednaných podmínek²⁰⁰; dále je možné si sjednat odkládací podmínku. V takovém případě se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout na tom, že pracovní poměr skončí teprve v okamžiku, kdy nastane událost sjednaná v Dohodě jako podmínka pro jeho skončení. Právní účinky jsou tak podmíněny (odloženy) splněním sjednané události.

V podnikatelské praxi se často objevují problémy s formulací žádosti o skončení pracovního poměru Dohodou ze strany zaměstnanců. V žádosti např. zaměstnanec uvede, že dává „výpověď dohodou“ apod. Z takto nejasně formulovaného projevu vůle zaměstnavatel nemůže zjistit, jaký způsob skončení pracovního poměru zaměstnanec zamýšlí. Proto je vždy vhodné, aby zaměstnavatel, zpravidla zaměstnanec personálního úseku nebo statutární zástupce, kontaktoval zaměstnance a v ústním jednání si vysvětlili, zda se jedná o žádost ke sjednání Dohody, nebo o podání výpovědi podle § 51 zákoníku práce.

4.1.1. Srovnání s předchozí právní úpravou

Zákoník práce, jak již bylo výše uvedeno, stanoví pro Dohodu písemnou formu pod sankcí neplatnosti a předpokládá, že jí připraví a sepíše zaměstnavatel a jedno vyhotovení pak předá zaměstnanci. Tuto povinnost písemné formy však může zkomplikovat situace, pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že již do práce nepřejde a „končí“. V obdobných situacích se dříve vycházelo z toho, že pracovní poměr skončil bez zbytečných formalit ústní dohodou. Zaměstnavatel pak mohl zaměstnance

²⁰⁰ Srov. § 241 zákoníku práce

odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění. Podle nové právní úpravy bude nezbytné zaměstnanci vézt neomluvené absence, skončit s ním pracovní poměr na základě okamžitého zrušení; tento právní úkon mu do vlastních rukou doručit, a teprve po tomto složitém procesu bude moci zaměstnavatel zaměstnance odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění.

4.2. Výpověď

„Výpověď je jednostranným právním úkonem, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Upravena je v § 50 a násl. ZPr. Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli druhé strany, resp. často přímo proti vůli druhé strany. Projev vůle druhé strany je ovšem při výpovědi (na rozdíl od dohody) právně irelevantní, neboť se jedná o jednostranný právní úkon. Charakteristická je pro výpověď skutečnost, že pracovní poměr na základě tohoto právního úkonu končí až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby“ ²⁰¹. Z hlediska srovnání postavení účastníků pracovního poměru je zřejmé, že jejich ochrana před nepříznivými dopady výpovědi není stejná. Vedle obecných hmotněprávních podmínek, které se vztahují na výpověď obou účastníků pracovního poměru, nacházíme další zvláštní podmínky týkající se výlučně zaměstnavatele²⁰², ten se tak dostává do složitější situace; naopak zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, či bez jeho uvedení.

4.2.1. Forma

Výpověď musí mít písemnou formu, jinak je neplatná²⁰³. Sankcí neplatnosti pro případ nedodržení předepsané formy je zajištěna její průkaznost i informovanost druhé strany. Nezbytnou podmínkou platnosti výpovědi je podpis účastníka²⁰⁴. Pokud by

²⁰¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 230.

²⁰² Srov. § 52 zákoníku práce

²⁰³ Tato skutečnost vyplývá z požadavku právní jistoty účastníků pracovního poměru v okamžiku, kdy dochází ke střetu jejich zájmů.

²⁰⁴ Srov. § 40 odst. 3 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

podpis účastníka nebyl uveden, výpověď by nevyvolala právně relevantní následky. V případě zaměstnanců, kteří neumějí číst a psát, se vyhotovuje úřední zápis²⁰⁵.

4.2.2. Doručení

Podmínkou platnosti výpovědi je její doručení druhému účastníku. Pro doručení výpovědi je stanoven víceméně kazuistický přístup. Okamžik doručení je také podstatný z hlediska běhu výpovědní doby a také z hlediska dne skončení pracovního poměru. Výpověď by měla být doručena nejlépe osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele²⁰⁶. Postup doručování výpovědi ze strany zaměstnavatele zaměstnanci je upraven v ustanovení § 334 – § 337 zákoníku práce. Takto učiněná výpověď musí být zaměstnanci doručena vždy do vlastních rukou a odvolána pouze s jeho souhlasem.

Zaměstnavatel může též doručení výpovědi pověřit i jinou osobu, a to na základě plné moci. Teprve až po vyčerpání těchto možností může být doručena pomocí poštovního zprostředkovatele, a to na poslední známou adresu zaměstnance²⁰⁷. Povinnost zaměstnavatele doručit výpověď je splněna okamžikem, kdy si zaměstnanec výpověď převezme, popř. přijetí odmítne.

Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli předáním do podatelny nebo svému nadřízenému pracovníkovi; může jí též zaslat poštou. V případě, kdy doručuje výpověď zaměstnanec zaměstnavateli, se neuplatní „fikce doručení“, protože se vychází z premisy, že zaměstnavatel má vždy známé sídlo.

Pracovní poměr skončí v případě výpovědi uplynutím výpovědní doby, kterou je možno charakterizovat jako časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru. Stanovená výpovědní doba je totožná pro oba účastníky. Dále není možné, aby byla zkrácena na základě dohody účastníků. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem

²⁰⁵ Srov. § 40 odst. 5 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

²⁰⁶ Srov. § 337 zákoníku práce

²⁰⁷ Výpověď bude doručena s doručenkou a s poznámkou „do vlastních rukou“.

kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce.

4.2.3. Nemožnost zpětvzetí

Jakmile dojde k doručení výpovědi, nemůže jí účastník, který výpověď dává, odvolat bez písemného souhlasu druhého účastníka²⁰⁸. Pro odvolání (zpětvzetí) výpovědi požaduje zákoník práce písemnou formu. Požadavek písemnosti výpovědi je splněn i v případě, že k odvolání výpovědi i souhlasu dojde během soudního sporu a tyto jednotlivé projevy vůle jsou uvedeny v soudním protokolu. Nedodržení písemné formy nemá vliv na platnost výpovědi nebo souhlasu, tzn., že tyto projevy vůle lze provést jak ústně, tak i konkludentním činem.

4.2.4. Výpovědní doba

Výpovědní doba je upravena v § 51 zákoníku práce. Jedná se o určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne doručení účinného projevu vůle účastníka do okamžiku skončení pracovního poměru. Při výpovědi poskytuje výpovědní doba zaměstnavateli prostor k tomu, aby přijal za odcházejícího zaměstnance jiného, vyžaduje – li to jeho provozní či jiná potřeba. Zaměstnanec má skončení pracovního poměru s výpovědní dobou umožnit obstarání jiné práce či jiné výdělečné činnosti. Z této skutečnosti vyplývá, že zaměstnanec má po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců k vyhledání nového zaměstnání právo na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však jeden půlden v týdnu. Pokud dostal zaměstnanec výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, má také právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku²⁰⁹.

²⁰⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1082/1998

²⁰⁹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

a) Délka výpovědní doby

Podle ustanovení § 51 odst. 1 - věta druhá zákoníku práce, musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele, a tato činí nejméně dva měsíce. Samotná konstrukce délky výpovědní doby je poměrně složitá, a to z několika důvodů:

- a) neobsahuje horní hranici – je možné jí proto bez porušení zákona prodlužovat několik let. Při zachování této právní úpravy bude v budoucnu nezbytné, aby judikatura určila nejvyšší přiměřenou hranici této výměry, a to s ohledem na ústavně zakotvený princip zákazu nucené práce,
- b) není stanoven postup, jakým lze tuto nejnižší výměru prodloužit – zda je prodloužení možné výlučně smluvně nebo postačuje jednostranně či kolektivní smlouvou,
- c) zákon explicitně nevyklučuje rozdílné sjednání délky výpovědní doby s jednotlivými zaměstnanci – zde je nutné dbát na to, aby kritéria rozdílnosti délky sjednané výpovědní doby nebyla stanovena diskriminačně.

b) Běh výpovědní doby

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Jednotlivé výjimky je možné nalézt v:

- a) § 53 odst. 2. zákoníku práce (v ochranné době se výpovědní doba staví) - pracovní poměr končí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby, po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, což má za následek, že se výpovědní doba prodlužuje o ochrannou dobu,
- b) § 54 písm. b) zákoníku práce (výpověď z důvodu, pro který lze pracovní poměr okamžitě zrušit) – byla – li dána výpověď zaměstnankyni (zaměstnanci) před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou,

- c) § 63 zákoníku práce (zvláštní případ tzv. hromadného propouštění) – pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby třiceti dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele.

4.2.5. Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec má, při udělení výpovědi zaměstnavateli podstatně jednodušší pozici, protože podle § 50 odst. 3 zákoníku práce může dát výpověď bez uvedení důvodu. Avšak určité náležitosti výpověď splňovat musí. Musí obsahovat:

- a) písemnou formu (pod sankcí neplatnosti),
- b) podpis zaměstnance,
- c) být řádně doručena druhému účastníkovi, tj. zaměstnavateli.

Na základě výpovědi dané zaměstnancem končí pracovní poměr vždy uplynutím výpovědní doby.

4.2.6. Výpověď ze strany zaměstnavatele

a) Důvodnost

Podle § 50 odst. 2 zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce²¹⁰. Z důvodu, že podmínky výpovědi jsou určeny pouze druhově, zákoník práce v § 50 odst. 4 stanoví jako součást výpovědi podmínku skutkového vymezení výpovědního důvodu v konkrétní věci tak, aby jej nebylo možné zaměnit s důvodem jiným. Pokud takový postup zaměstnavatel neučiní, pak bude výpověď neplatná. Pokud není možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá jednotlivé skutkové vymezení, je výpověď neplatným právním úkonem jen v tom případě, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci udělena²¹¹.

²¹⁰ Tento uvedený výčet je taxativní, omezení je v souladu s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

²¹¹ Jedná o neplatnost relativní.

Jiná právní teorie a praxe naopak říká, že zaměstnavatel a zaměstnanec mají rovné a svobodné postavení, a to na základě platně uzavřené pracovní smlouvy. Z tohoto hlediska je zaměstnavatel oprávněn propustit, respektive dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoliv důvodu, avšak pouze za předpokladu, že zaměstnance na možnost výpovědi řádně upozorní²¹².

Pro výklad projevu vůle je možné použití příslušného ustanovení § 34 a násl. občanského zákoníku. Z § 35 odst. 2, 3 pak vyplývá, že se příslušný právní úkon vyjádřený slovy, ale i též ústně či písemně, vykládá nejenom podle jeho jazykového vyjádření, ale také podle vůle toho, kdo právní úkon činí, či již učinil. Tímto ustanovením je chráněn § 14 odst. 1 zákoníku práce, týkající se oprávněných zájmů druhého účastníka a také dobré mravy. V případě sporu, o jaký výpovědní důvod se jedná, má poslední slovo soud, který jej určí. Výpovědní důvod také není možno dodatečně měnit.

Podle ustanovení zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z těchto důvodů:

- a) ruší – li se zaměstnavatel nebo jeho část (§ 52 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) – a to pouze zaměstnanci, který konal práci ve zrušené části zaměstnavatele. Jak vyplývá z judikatury, přestěhování provozovny či rozšíření sortimentu není považováno za zrušení či přemístění zaměstnavatele a tudíž není ani výpovědním důvodem. U zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, je postup složitější. Zrušení fyzické osoby se chápe tak, že dochází ke zrušení pracoviště, na kterém zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval. V této souvislosti lze také vnímat skutečnost, že v zákoníku práce chybí vymezení vztahu § 52 písm. a) k § 341 odst. 1 zákoníku práce, kdy při zrušení zaměstnavatele rozdělením dochází k převodu práv a povinností; opět lze říci, že se o výpovědní důvod nejedná²¹³,

²¹² Painter, W. Richard; Holmes, E. M. *Ann. Cases and materials on employment law*. 7th edition. Oxford : Oxford University Press, 2008, s. 451.

²¹³ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/1996

- b) přemístuje – li se zaměstnavatel nebo jeho část (§ 52 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) – tento převod na jiného zaměstnavatele nemůže být jeho výpovědním důvodem²¹⁴. V tomto případě zaměstnavatel nemůže zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnanec nesouhlasí se změnou pracovní smlouvy z hlediska místa výkonu práce a tato změna by byla v rozporu s původně sjednanou pracovní smlouvou, nemůže ho zaměstnavatel proti jeho vůli dále zaměstnávat,
- c) stane – li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánů o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (§ 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce) – nadbytečnost lze dělit nejen z početního hlediska, ale také z hlediska profesního uspořádání. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro tento výpovědní důvod, musí být splněny určité předpoklady:
- musí se jednat o samotné rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny. Takové rozhodnutí musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen²¹⁵. V případném řízení týkající se neplatnosti výpovědi není soud povinen se zabývat otázkou platnosti rozhodnutí zaměstnavatele o jednotlivé organizační změně²¹⁶ jako otázkou předběžnou,
 - musí se jednat o nadbytečnost zaměstnance. Do tohoto výběru může též zasáhnout soud, protože diskreční pravomoc zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance je omezena přímou a nepřímou diskriminací v pracovněprávních vztazích tak, jak to stanoví příslušná směrnice č. 76/207 Evropského hospodářského společenství (dále jen „EHS“) ve znění směrnice 2002/73/ES a také směrnice 2000/78/ES. Pro případ tvrzené diskriminace v rámci sporu o neplatnost výpovědi pak vzhledem k jejímu dokazování platí přechod důkazního břemena ze strany zaměstnance na stranu zaměstnavatele.

²¹⁴ Srov. § 338 odst. 2 zákoníku práce

²¹⁵ Formální stránku tohoto rozhodnutí zákoník práce neřeší.

²¹⁶ Srov. § 34 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zde se jedná o objektivní odpovědnost a platí, že pokud zaměstnavatel neprokáže opak, soud považuje diskriminaci za prokázanou²¹⁷,

- musí tu být také nezbytná souvislost (kauzální nexus) mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance²¹⁸.

- d) nesmí - li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením 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 (§ 52 odst. 1 písm. d) zákoníku práce), spolu s
- e) § 52 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, tj. pozbyl – li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci (dále jen „zdravotní důvody“) - tato ustanovení zákoníku práce umožňují zaměstnavateli ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který má zdravotní potíže. Z tohoto důvodu stanoví zákoník práce tento důvod jako jeden z výpovědních, tj. pozbytí způsobilosti dále dlouhodobě konat dosavadní práci vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, a to na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovně - lékařské péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Nestačí tedy pouze doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy, tzn., není jen dočasná,
- 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

²¹⁷ Srov. § 133a odst. 1 zákona 99/1963 Sb., jehož uzákonění je výsledkem implementace směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

²¹⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003

v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď jen tehdy, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních dvanácti měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil (dále jen „předpoklady a požadavky“), (§ 52 odst. 1 písm. f) zákoníku práce) – jedná se o důvody, které není povinen zaměstnavatel trpět. Předpoklady a požadavky není možné považovat jako totožné pojmy. Předpoklady jsou stanoveny obecně závaznými právními předpisy, požadavky si pak stanoví sám zaměstnavatel. Pokud tedy zaměstnanec nesplňuje předpoklady, které jsou stanoveny právními předpisy pro výkon sjednané práce, může mu dát zaměstnavatel výpověď. Většinou se jedná o případy, kdy zaměstnanec ztratí předpoklady pro výkon sjednané práce²¹⁹. Požadavky, které si zaměstnavatel stanovuje sám, jsou limitovány pouze dobrými mravy. Takové požadavky nesmějí mít formu šikany a nesmějí způsobovat újmu zaměstnanci²²⁰. Za nesplnění těchto požadavků se též považují neuspokojivé pracovní výsledky. Pro tyto výsledky lze dát výpověď pouze v případě, vyzval – li zaměstnavatel písemně v posledních dvanácti měsících zaměstnance k jejich odstranění, avšak zaměstnanec tak neučinil. Je také možné, aby zaměstnavatel zaměstnance vyzval ke zlepšení jeho pracovních výsledků²²¹. Z hlediska možnosti výpovědi je poté rozhodující, zda je možnost udělení výpovědi časově omezena. Neuspokojivé výsledky však není možné zaměňovat se závažným porušováním povinností, vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci zaměstnancem,

- g) může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 52 odst. 1 písm. g) zákoníku práce) – v tomto případě může zaměstnavatel přistoupit k ukončení pracovního poměru, pokud jsou zde důvody, na základě kterých je možno okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci zaměstnancem. Zákoník práce

²¹⁹ Za ztrátu předpokladu lze považovat i uložení trestu zákazu činnosti, jejíž výkon je předmětem pracovní smlouvy.

²²⁰ Srov. § 14 odst. 1 zákoníku práce

²²¹ Lhůta se pak odvíjí od konkrétního případu vzhledem k povaze vykonávané práce.

nedefinuje pojem „právní předpis vztahující se k zaměstnancem konané práci“. V § 301 písm. c) zákoníku práce jsou závazné předpisy rozlišeny nepřímo na „právní předpisy vztahující se k práci vykonávané zaměstnancem“ a „ostatní předpisy vztahující se k vykonávané práci“, kdy tyto předpisy je zaměstnanec ze zákona povinen dodržovat jen tehdy, byl – li s nimi řádně seznámen. Důležité však je samotné dodržování právních předpisů, ostatních právních předpisů, jakož i plnění nadřízených pokynů, které byly vydány v souladu s právními předpisy zákoníku práce²²². Dodržování těchto uvedených předpis patří mezi základní povinnosti zaměstnance stanovené zákoníkem práce. Stejně jako u právní úpravy odpovědnosti v pracovním právu je nutné postihovat nepříznivým důsledkem spočívajícím ve skončení pracovního poměru pouze zaviněné porušení povinnosti²²³. Aby byl postih za porušení povinnosti efektivní a splnil i svůj účel, musí být proveden v určité době. V § 58 odst. 1 zákoníku práce je stanovena podmínka, že pro porušení zákonné povinnosti nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může zaměstnavatel dát výpověď ve dvouměsíční subjektivní a jednorocní objektivní lhůtě, tj. do dvou měsíců poté, co se o výpovědním důvodu dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku poté, co výpovědní důvod vznikl. Tyto lhůty jsou podle § 330 zákoníku práce prekluzivní, tj. jejich marným uplynutím právo na udělení výpovědi zaniká. Běh jednotlivých lhůt nemá žádný vliv na ochrannou dobu, stanovenou podle § 53 zákoníku práce.

b) Zákaz výpovědi

V souvislosti s výše uvedenou problematikou udělení výpovědi jsou však i případy, kdy výpověď dána být nesmí. Tato skutečnost vyplývá z ochrany zaměstnance, která ho zabezpečí před nepříznivými důsledky náhlé změny sociální situace, jež by takovým skončením pracovního poměru nastala. Zde se jedná především o zaměstnance, který by se bez vlastního zavinění ocitl v obtížném životním postavení, a to jen na základě § 52 zákoníku práce, tj. na základě možnosti jednostranného zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Opět se v této souvislosti hovoří o již

²²² Srov. § 301 písm. a) zákoníku práce

²²³ Analogické srovnání se zákonem č. 140/1961 Sb., trestní zákon, který pro všechna odvětví práva definují tento pojem jak ve formě úmyslu, tak nedbalosti.

několikrát uváděné ochranné době. Tato doba se týká pouze výpovědi ze strany zaměstnavatele a není možné ji v jiných případech skončení pracovního poměru používat. Skončení pracovního poměru v ochranné době je právně neúčinné bez ohledu na skutečnost, zda zaměstnavatel/zaměstnanec věděl, nebo mohl vědět, že ochranná doba již začala běžet²²⁴. Vzhledem k tomu, že ochranná doba může být poměrně dlouhá a zaměstnanec na ní nemusí mít zájem, zákoník práce stanoví, že zaměstnanec může prohlásit²²⁵, že na prodloužení ochranné doby netrvá. Zaměstnavatel nesmí dát podle § 53 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci výpověď v ochranné době v těchto případech:

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně pracovní neschopným, pokud si tuto pracovní neschopnost nepřivodil sám, nebo nevznikla – li neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo jako následek požití návykových látek. Při onemocnění tuberkulózou se ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovní – lékařské péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

c) Vyloučení zákazu výpovědi

Výše uvedené omezení, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, neplatí v případech uvedených v § 54 zákoníku práce. Jedná se o případy, kdy by další zaměstnávání zaměstnance bylo jen těžko uskutečnitelné, či pokud by tento zákaz zaměstnance neodůvodněně chránil a požadovat po zaměstnavateli jeho další

²²⁴ Rozhodující je zde objektivní skutečnost, nikoliv vědomost o ní (např. se může stát, že zaměstnankyni je doručena výpověď v době, kdy je těhotná, ale ani jeden z účastníků pracovního poměru o tom neví).

²²⁵ Prohlášení musí mít písemnou formu

zaměstnávání by nebylo spravedlivé. Vyloučení zákazu výpovědi se vztahuje na tyto případy:

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a), b) zákoníku práce – toto neplatí v případě organizačních změn uvedených v písm. b) výše uvedeného ustanovení zákoníku práce, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy konána. Pokud se zaměstnavatel ruší nebo přemísťuje, je zcela logické, že již nemůže dále zaměstnávat žádné zaměstnance,
- b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel též okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené²²⁶ nebo o zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou, a to 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, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou. Zákoník práce v této oblasti zajišťuje stejným způsobem muže a ženy v době čerpání mateřské (rodičovské) dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a to ve smyslu § 197 zákoníku práce, tj. po dobu dvaceti osmi dnů, resp. třiceti sedmi týdnů. V této době nemá zaměstnavatel právo k ukončení pracovního poměru,
- c) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnankyni či zaměstnance, čerpající rodičovskou dovolenou.

Je – li udělena výpověď členovi odborové organizace v době jeho funkčního období a v délce jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen si vyžádat souhlas této odborové organizace, bez jehož udělení by byla výpověď relativně neplatná²²⁷.

²²⁶ Srov. § 197 zákoníku práce

²²⁷ Takto stanovená právní úprava je v souladu s čl. 7 „antidiskriminační“ směrnice č. 76/207 EHS a s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158 a doporučením Mezinárodní organizace práce č. 166, které požadují na smluvních státech, aby zajistily zvýšenou ochranu členům odborových orgánů, včetně ochrany před skončením pracovního poměru při faktickém důsledku členství v této organizaci či uplatňování odborových práv.

4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Jedná se o výjimečný způsob, jak může skončit pracovní poměr. Uplatní se tehdy, pokud by bylo nespravedlivé po druhém účastníkovi požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. Uvedená výjimečnost je spatřována především v tom, že právní účinky takto skončeného pracovního poměru nastávají okamžitě. Vzhledem k této skutečnosti je toto použití skončení pracovního poměru vázáno na splnění hmotněprávních podmínek, taxativně stanovených v zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru lze považovat za jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi pracovního poměru. Tento úkon je možný jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Jak bylo výše uvedeno, okamžité zrušení pracovního poměru je upraveno v § 55 a násl. zákoníku práce. Samotný § 55 upravuje okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, § 56 obsahuje podmínky, za kterých může okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanec. Kromě těchto jednotlivých ustanovení jsou i ustanovení, která stanoví obecné náležitosti, které musí být splněny:

- a) okamžité zrušení pracovního poměru musí být, a to v případě obou účastníků, písemné – pod sankcí neplatnosti,
- b) v okamžitém zrušení pracovního poměru musí být skutkově vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Tento důvod však nesmí být dodatečně měněn – kauzálnost okamžitého zrušení pracovního poměru znamená, že jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mohou okamžitě zrušit pracovní poměr jen z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v zákoníku práce. K problematice uvedení důvodu při okamžitém zrušení pracovního poměru je možné použít právní úpravu výpovědi. Z této skutečnosti vyplývá, že je třeba zajistit konkretizaci zákonného důvodu použitým účastníkem alespoň do té míry, aby z okolností případu, a v mezích přípustného výkladu projevu vůle mohlo být druhému účastníkovi zřejmé, proč je s ním okamžitě zrušen pracovní poměr. Neuvedení tohoto důvodu má opět za následek neplatnost právního úkonu,
- c) okamžité zrušení pracovního poměru musí být ve stanovené lhůtě doručeno druhému účastníkovi - okamžik samotného doručení je důležitý z hlediska toho, že

doručením se úkon stává perfektním a platným; zároveň jsou na tento okamžik vázány bezprostředně právní účinky. Postup doručení okamžitého zrušení je též totožný s postupem doručení u výpovědi.

Lhůty jsou upraveny zvlášť jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Oba účastníci pracovního poměru mohou okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděli, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Tyto lhůty jsou svým charakterem lhůty hmotněprávní, tzn., že se jedná o lhůty vázané na doručení; okamžité zrušení pracovního poměru má prekluzivní charakter²²⁸.

Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru zákoník práce výslovně neupravuje. Samotné odvolání by nebylo příliš praktické. Pokud je totiž takové okamžité zrušení pracovního poměru perfektní, má jeho doručení okamžitý účinek a pracovní poměr končí²²⁹. Neplatnosti skončení tohoto pracovního poměru se lze domáhat na základě žaloby podané k obecnému soudu zaměstnance na základě § 69 zákoníku práce.

4.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr na základě důvodů, které jsou upraveny v § 55 odst. 1 zákoníku práce. Důležitá v této souvislosti je skutečnost, že se nejedná o právní povinnost, zaměstnavatel tak učinit nemusí. Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je zejména:

- a) byl – li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný TČ k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl – li pravomocně odsouzen pro úmyslný TČ spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti

²²⁸ Marným uplynutím této lhůty právo zaměstnance či zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr z daného konkrétního důvodu zaniká.

²²⁹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/1996

měsíců – z těchto jednotlivých důvodů není možné po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával²³⁰,

- b) porušil – li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem – zde se jedná o ustanovení s relativně neurčitou hypotézou, tj. hypotéza není stanovena přímo právním předpisem. Zákoník práce (stejně jako u odvolání) okamžité zrušení pracovního poměru i porušení zákonné povinnosti zvlášť hrubým způsobem nedefinuje. Důležité tedy je vždy vycházet z konkrétní dané situace. Samotné porušení však musí být velké intenzity²³¹.

Pro lhůtu týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru platí to, co již bylo řečeno výše v uvedené obecné právní úpravě. Není však vyloučeno, aby k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo i po doručení výpovědi, případně při běhu výpovědní doby. Změna okamžitého zrušení pracovního poměru na výpověď není možná. Zaměstnavatel má však možnost z téhož důvodu dát novým právním úkonem výpověď. Zákoník práce tak poskytuje ochranu určité skupině zaměstnanců, jichž by se takový způsob skončení pracovního poměru dotkl nejcitelněji, a to vzhledem k jejich sociální situaci²³².

4.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zákoník práce dává i zaměstnanci možnost okamžitě zrušit pracovní poměr. Je zde však rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem pouze z taxativně uvedených důvodů²³³. Podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou upraveny v § 56 odst. 1 zákoníku práce, tj.:

²³⁰ Nebylo možné, aby zaměstnavatel čekal déle než jeden rok, než se zaměstnanec vrátí z výkonu trestu nepodmíněného odnětí svobody.

²³¹ Srov. Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

²³² Zaměstnavatel nemůže rozvázat okamžitě pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, ani se zaměstnankyní na mateřské nebo se zaměstnankyní či zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Z tohoto důvodu však může dát zaměstnavatel výpověď. Absolutní ochranu má zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec v době rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou - ani zde nemůže dát zaměstnavatel z důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru výpověď.

²³³ Tento okruh není možné dále smluvně rozšiřovat.

a) zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovně – lékařské 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 patnácti dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něho vhodné práce – zde není rozhodující objektivní zdravotní stav, či jen doporučení odpovědného lékaře. Nutnost lékařského posudku vyplývá zejména z podmínky kvalifikace zdravotního stavu zaměstnance. Ze skutečnosti, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, až po uplynutí patnácti dnů ode dne předložení lékařského posudku nelze dovodit, že je po tyto dny povinen vykonávat dosavadní práci. Po doručení lékařského posudku má zaměstnavatel totiž povinnost převzít zaměstnance na jinou práci²³⁴. Pokud by tak zaměstnavatel neučinil, jedná se u něho o překážku v práci, jejíž právní úprava je obsažena v § 208 zákoníku práce,

b) zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, plat nebo náhradu mzdy, platu nebo jakoukoliv jejich část do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti - z hlediska toho, že zákoník práce ustanovení o mzdě (platu) a jejich náhradách blíže nespecifikuje, jedná se o každou mzdu (plat) nebo jejich náhradu, tj. i jejich části ve smyslu § 109 zákoníku práce. Mzdu je třeba chápat jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Náhrada mzdy je pak chápána jako plnění peněžité hodnoty zaměstnavatelem zaměstnanci za dobu, kdy zaměstnanec nepracoval z důvodů zákonem uznaných a při nichž zaměstnanci právní předpis náhradu mzdy přiznává. Splatnost mzdy nastává až po vykonané práci a zpravidla v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu²³⁵. Výše uvedená patnáctidenní lhůta začíná běžet teprve po termínu výplaty mzdy. Po jejím marném uplynutí je důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru perfektní.

²³⁴ Srov. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

²³⁵ Konkrétní den bývá určen v pracovní smlouvě či ve mzdovém výměru.

4.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním úkonem směřujícím k jeho skončení a tento právní úkon může být učiněn jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Účelem zkušební doby je umožnit zaměstnavateli a zaměstnanci, aby si ověřili, zda dohodnutý pracovní poměr odpovídá jeho schopnostem, zaměstnavateli pak, zda zaměstnanec splňuje požadavky na něj kladené²³⁶. Zkušební dobu je možné sjednat u pracovního poměru bez ohledu na skutečnost, zda je sjednán na dobu určitou či neurčitou, a je možné ji sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, tj. den uvedený v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Délka zkušební doby je stanovena na tři měsíce, může být i kratší²³⁷. Aby mohl být naplněn účel zkušební doby, je mu přizpůsobena i možnost skončení pracovního poměru, který je, na rozdíl od předchozích právních úkonů způsobem jednoduchým, bez přísných formálních pravidel. Z tohoto faktu však plyne míra nejistoty účastníků pracovního poměru v tom, zda bude pracovní poměr pokračovat. Pro omezení této nejistoty musí mít i toto zrušení pracovního poměru určité náležitosti:

- a) podle § 66 odst. 1 zákoníku práce může být skončen pracovní poměr ve zkušební době jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu – jedná se o právní úkon z obou stran abstraktní,
- b) z projevu vůle musí být patrná snaha účastníka skončit pracovní poměr, ne však důvod, který ho k tomu vede, i když není nikde zákaz takového vyjádření. Převládá názor, že by měl být také v projevu uveden den, ke kterému má pracovní poměr skončit. Avšak toto neuvedení není spojováno s neplatností takového právního úkonu,
- c) tříměsíční lhůta je lhůtou pořádkovou, její nedodržení nemá na platnost právního úkonu žádný vliv,
- d) doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru je imanentní k samotné povaze právního úkonu a nelze se bez něj obejít,

²³⁶ Srov. Rozsudek nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 2195/2008

²³⁷ Zkušební doba nemůže být prodlužována a také nemusí být sjednána v pracovní smlouvě, je zde však zákonný požadavek na písemnou formu.

- e) z časového hlediska, kdy je možné pracovní poměr ve zkušební době skončit, je dále důležité ustanovení § 35 odst. 2 zákoníku práce²³⁸,
- f) pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se nevyžaduje předchozí projednání, popřípadě předchozí souhlas příslušného odborového orgánu.

4.5. Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele

V případě, že zemře zaměstnavatel, který byl fyzickou osobou, pracovní poměr podle § 342 zákoníku práce též zaniká. Výjimku tvoří pouze případy týkající se pokračování živnosti. V těchto jednotlivých případech příslušný úřad práce podle místa činnosti zaměstnavatele vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr smrtí zaměstnavatele zanikl (na jeho žádost), potvrzení o zaměstnání.

4.6. Skončení pracovního poměru uplynutím doby

Tyto právní události se týkají pouze pracovních poměrů na dobu určitou. Pracovní poměr může skončit všemi ostatními způsoby, a to shodně jako pracovní poměr na dobu neurčitou. Byla – li doba trvání omezena na dobu konání určitých prací, končí pracovní poměr splněním těchto prací, zaměstnavatel má však povinnost včas, tj. alespoň tři týdny předem upozornit zaměstnance na skončení těchto prací²³⁹. Pokud však zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

4.7. Účast odborových orgánů při skončení pracovního poměru

Problematika je upravena v § 61 zákoníku práce. Odst. 4 tohoto ustanovení je uveden přímo ve výčtu kogentních ustanovení podle § 363 odst. 2 zákoníku práce; ostatní odstavce je možno též považovat za kogentní, a to z povahy jejich dikce.

²³⁸ Doba překážek v práci, pro které zaměstnanec během zkušební doby nekoná práci, se do zkušební doby nezapočítává. Toto tedy znamená prodloužení doby, ve které lze zrušit pracovní poměr o dobu překážek v práci, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

²³⁹ Jedná se o lhůtu pořádkovou.

Při výpovědi či okamžitým zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zde povinnost předchozího projednání s orgánem, který má za úkol hájit zájmy zaměstnanců²⁴⁰. Tuto ochranu zaměstnance však nelze považovat za absolutní²⁴¹. Přestože je tedy vyjádření odborového orgánů negativní, či dokonce zaměstnavatel povinnost projednání nesplnil, není s rozvazovacím právním úkonem spojena neplatnost²⁴². V tomto případě však může příslušný kontrolní orgán uplatnit postih vůči zaměstnavateli za porušení pracovněprávních předpisů. Odborová organizace tak působí výlučně silou své přesvědčivosti. Vyšší ochrana náleží členům orgánu odborové organizace, kteří jsou účastni na spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem. Aby odboroví funkcionáři nemohli být za uplatňování odborových práv postihováni, stanoví § 61 odst. 2 zákoníku práce, že jde – li o člena orgánů odborové organizace, který působí u zaměstnavatele v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. „*Chce – li odborová organizace skončení pracovního poměru zabránit, musí aktivně jednat, neboť ve druhé větě zmiňovaného ustanovení je stanovena nevyvratitelná právní domněnka, že se za předchozí souhlas považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Aby byl tedy zaměstnavatelův rozvazovací právní úkon platný, souhlas musí být buď do 15 dnů výslovně udělen (jakoukoli formou, ústně i písemně - na písemnou formu není stanovena sankce neplatnosti), nebo se odborový orgán nesmí do 15 dnů vyjádřit. Po zaměstnavateli, který potřebuje naléhavě řešit situaci v podniku jistě nelze žádat, aby dlouho čekal na vyjádření příslušné odborové organizace*“²⁴³.

Zákoník práce dává, i přes výslovný nesouhlas příslušného odborového orgánu, zaměstnavateli možnost ke skončení pracovního poměru s funkcionářem odborové organizace výpovědí, či okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel zde uplatňuje právo podle § 72 zákoníku práce u soudu, a jestliže tento soud shledá, že jsou

²⁴⁰ Srov. § 61 zákoníku práce

²⁴¹ Příslušný odborový orgán vysloví svůj názor, který však pro zaměstnavatele není závazný.

²⁴² Srov. § 19 odst. 3 zákoníku práce - věta druhá

²⁴³ Putík, M.; Lang, R. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. *Acta Universitatis Carolinae*. 2007, č. 3 – 4, s. 110.

všechny ostatní podmínky výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru splněny, na zaměstnavateli nelze požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.

U jiných způsobů skončení pracovního poměru než je výpověď, či okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zákoník práce stanovuje povinnost zaměstnavatele seznámit s těmito důvody zrušení pracovního poměru příslušnou odborovou organizaci, a to ve lhůtách mezi nimi dohodnutými²⁴⁴.

4.8. Skončení pracovního poměru ve zvláštních případech

4.8.1. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Kromě obecné úpravy týkající se skončení pracovního poměru platí určité odchylky pro skončení pracovního poměru právě tímto způsobem. Odvoláním ani se vzdáním z funkce pracovní poměr založený jmenováním, podle § 73 zákoníku práce, nekončí. Tyto jednotlivé skutečnosti vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce. Změna druhu vykonávané práce se odvíjí od dohody mezi účastníky pracovního poměru. Pokud však zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, je zde dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Nárok na odstupné platí pouze v případě, pokud došlo ke skončení pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizačních změn. Samotné odvolání z funkce a vzdání se funkce kromě případů jmenovaných podle § 33 odst. 3 zákoníku práce je možné v souladu § 73 odst. 2 zákoníku práce rovněž v případech, kdy je možnost odvolání mezi účastníky dohodnuta²⁴⁵.

4.8.2. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Případy skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu jsou v praxi ojedinělé, protože se týkají cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. Pracovní poměr těchto osob končí podle § 48 odst. 3 zákoníku práce (pokud k jeho

²⁴⁴ Srov. § 61 odst. 5 zákoníku práce

²⁴⁵ V takovém případě musí dohoda upravovat právo vedoucího zaměstnance se tohoto místa vzdát. Dohodu o možnosti odvolání z vedoucího místa a jeho vzdání se je možné uzavřít pouze se zaměstnanci, kteří tato vedoucí místa zastávají, a které jsou taxativně uvedeny v § 73 odst. 3 zákoníku práce.

skončení nedošlo jiným způsobem) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky, a to podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky. Pracovní poměr také skončí uplynutím doby, na kterou platilo povolení k zaměstnávání²⁴⁶.

4.9. Nároky z neplatného skončení pracovního poměru

Neplatnost skončení pracovního poměru může být uplatněna pouze účastníky pracovního poměru, tj. jedná se o relativní neplatnost²⁴⁷. Tuto neplatnost může uplatnit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec u soudu, a to nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit²⁴⁸. Pokud by byl nárok uplatňován po uplynutí této prekluzivní lhůty, nemůže být tento právní úkon prohlášen za neplatný. Zákoník práce poskytuje jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli ochranu pro případ, kdy druhý účastník rozváže jednostranným právním úkonem pracovní poměr a tato neplatnost bude následně a včas uplatňována u soudu. Účastník, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, má právo se rozhodnout, zda na pokračování takového pracovního poměru dále trvá. Pokud tedy na tomto pokračování dále trvá, přísluší mu právo náhrady mzdy nebo náhrady škody za majetkovou újmu, která vznikla v důsledku toho, že přestaly být realizovány povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Pokud se takto dotčený účastník rozhodne, že na dalším trvání pracovního poměru trvat nebude, platí zde právní fikce, že pracovní poměr skončil Dohodou. Právní úprava nároků z neplatného skončení pracovního poměru je stanovena v § 69 – § 72 zákoníku práce rozdílně podle toho, který účastník neplatně skončil pracovní poměr a zda trvá na pokračování příslušného pracovního poměru, či nikoliv.

²⁴⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1985/2007

²⁴⁷ Skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.

²⁴⁸ Srov. § 72 zákoníku práce

4.9.1. Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Pokud ukončil zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na základě neplatné výpovědi, nebo ho s ním zrušil okamžitě, či ve zkušební době a zaměstnanec mu bez zbytečného odkladu písemně oznámí, že trvá na pokračování pracovního poměru, tj. aby ho dále zaměstnavatel zaměstnával, pak je zaměstnavatel povinen mu poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Tato náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci ode dne oznámení zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci. Pokud zaměstnanec o další zaměstnávání zájem již nemá, pak platí, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měl skončit na základě neplatné výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru atd. Obdobný postup jako při udělení neplatné výpovědi je též při neplatné Dohodě²⁴⁹.

4.9.2. Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Pokud zaměstnanec jakýmkoliv způsobem neplatně zrušil pracovní poměr a zaměstnavatel mu bez zbytečného odkladu písemně oznámil, že trvá na tom, aby dál konal svoji práci, pak pracovní poměr trvá i nadále. Pokud však zaměstnanec této výzvě zaměstnavatele nevyhoví, může na něm následně zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která mu tímto jeho úkonem vznikla, a to ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na konání práce. V případě, že zaměstnavatel o další práci ze strany zaměstnance již nestojí, platí (pokud se mezi sebou nedohodnou jinak), že pracovní poměr skončil Dohodou ke dni, ke kterému měla uplynout výpovědní doba z neplatné výpovědi, nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit jiným zákonným způsobem.

4.10. Odstupné

Hlavním nástrojem ochrany zaměstnance odpovídajícím principům smluvní svobody by v oblasti skončení pracovního poměru měla být peněžitá kompenzace jeho skončení. Ochrana zaměstnance, která je upravena právním předpisem v podobě zákazu

²⁴⁹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009

jednostranného skončení pracovního poměru, nemůže být převažujícím nástrojem samotné ochrany před flexibilním působením pracovního trhu. Podle právní úpravy obsažené v § 67 a § 68 zákoníku práce je zaměstnavateli, jako kompenzace skončení pracovního poměru z jeho důvodu, uložena povinnost poskytnout odstupné. Odstupné je možné dělit:

- a) na zákonné – přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), c), d) zákoníku práce výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z těchto důvodů²⁵⁰. Výše odstupného je rozdělena:
- na základní úroveň – přísluší zaměstnanci při výše uvedeném skončení pracovního poměru z organizačních důvodů a činí trojnásobek průměrného měsíčního výdělku²⁵¹,
 - na zvýšenou úroveň – poskytuje se zaměstnancům při výše uvedeném skončení pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti vyvolané pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a činí dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku. Toto zvýšené odstupné nenáleží zaměstnanci, který se zcela zprostil své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání²⁵². Pokud si zaměstnanec způsobil pracovní úraz nebo nemoc z povolání sám, pouze s porušením svých povinností, povinnost odstupného u něho nevzniká. Zprostit se odstupného je možné v případech, pokud si zaměstnanec způsobil úraz nebo nemoc z povolání výlučně v opilosti nebo pod vlivem návykových látek; tato skutečnost však musela být jedinou příčinou, která předcházela vzniku úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) na smluvní - toto odstupné lze sjednat na základě svobodné (autonomní) vůle účastníků pracovního poměru, tj. za použití zásady „*co není zakázáno, je dovoleno*“, a to podle § 4b odst. 1 zákoníku práce. Smluvní odstupné je možno sjednat ze stejného důvodu jako odstupné zákonné, a to nad jeho rámec nebo z jiných než zákonných důvodů²⁵³.

²⁵⁰ Jedná se o organizační důvody, tj. rušení, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a nadbytečnost zaměstnance, také pro zdravotní nezpůsobilost, pracovní úraz či nemoc z povolání.

²⁵¹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009

²⁵² Srov. § 367 zákoníku práce

²⁵³ Stanoveno může být v pracovní smlouvě, dohodě o skončení pracovního poměru, manažerské smlouvě.

Odstupné se vyplácí v termínu shodném pro výplatu mzdy, který následuje po dni skončení pracovního poměru²⁵⁴. Zaměstnavatel může smlouvou nebo jiným vnitřním předpisem stanovit, že právo na odstupné vzniká i při výpovědi, a to podle § 52 písm. e) zákoníku práce nebo při Dohodě.

Povinnost vrátit odstupné vzniká při nástupu do pracovního poměru nebo na dohodu o provedení práce k témuž zaměstnavateli dříve než uplyne po skončení pracovního poměru počet měsíců, které jsou pokryty násobkem odstupného.

4.11. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

Před skončením pracovního poměru má zaměstnanec nárok po dobu výpovědní lhůty na pracovní volno nepřesahující polovinu pracovního dne za týden, a to za účelem hledání nového zaměstnání. Končí - li pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem nebo dohody uzavřené pro organizační důvody, poskytuje se za poskytnutí takového volna náhrada mzdy. Pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy se poskytuje zaměstnanci, u kterého byl pracovní poměr skončen z ostatních důvodů.

4.12. Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, druhu konaných prací, dosažené kvalifikaci atd.²⁵⁵ Pokud zaměstnanec požádá, je též zaměstnavatel povinen, do patnácti dnů předat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti (dále jen „pracovní posudek“). Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti, které se týkají hodnocení zaměstnance, jeho schopností atd. a které mají vztah k vykonávané práci. Naopak zaměstnavatel není povinen vydat pracovní posudek dříve než ve lhůtě dvou měsíců před skončením pracovního poměru. Ostatní informace je zaměstnavatel oprávněn poskytnout pouze se souhlasem zaměstnance. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku nebo s potvrzením

²⁵⁴ Je zde také možná dohoda o termínu, kdy bude odstupné vyplaceno.

²⁵⁵ Další skutečnosti vyplývající z § 313 zákoníku práce
Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR zde dne 13. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4302/2007

o zaměstnání může se domáhat v prekluzivní lhůtě ²⁵⁶ u soudu, aby zaměstnavateli byla uložena povinnost přiměřeně pracovní posudek opravit ²⁵⁷.

Ostatní náležitosti potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku jsou shodné s právní úpravou předchozí, tj. zakotvenou v původním zákoníku práce.

²⁵⁶ Jedná se o tříměsíční subjektivní lhůtu

²⁵⁷ Srov. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 8. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3033/2008

5. Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012

Dne 6. 12. 2011 byla ve Sbírce zákonů vyhlášena, jako zákon č. 365/2011 Sb. (dále jen „zákoník práce po novele“) rozsáhlá novela zákoníku práce (dále jen „novela“), která je někdy také označována jako koncepční. Novela obsahuje více než 300 pozměňovacích bodů a také změnila několik zákonů, zejména zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Novela reaguje především na nálezy Ústavního soudu vyhlášené pod č. 116/2008 Sb., dále na Programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010, akcentovat obecný princip autonomie vůle účastníků základního pracovněprávního vztahu při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance. Novela upravuje níže uvedené okruhy (zejména v rámci problematiky pracovního poměru), tj. sjednání zkušební doby po 1. 1. 2012 a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, výjimky ze zákazu výpovědi, výpovědní důvod pro zaměstnavatele upravený v § 52 písm. h), (dále jen „nový výpovědní důvod“), výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností, prodloužení délky výpovědní doby, rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením, moderační právo soudu.

5.1. Sjednání zkušební doby

Zkušební doba je jednou z podmínek (nepodstatných), která může být sjednána nejen²⁵⁸ v pracovní smlouvě před nástupem (při nástupu) zaměstnance do pracovního poměru²⁵⁹. Podle § 35 odst. 1 zákoníku práce nesmí být zkušební doba delší než 3 po

²⁵⁸ Zkušební doba může být sjednána i v jiné samostatné smlouvě (dohodě), a to např. podle § 35 odst. 2 zákoníku práce.

²⁵⁹ Zkušební doba nevzniká automaticky při uzavření pracovní smlouvy; zaměstnavatel a zaměstnanec si jí mohou (ale nemají povinnost) mezi sebou výslovně sjednat.

sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru (týká se všech zaměstnanců bez ohledu na pracovní pozici). Na základě novely je možné sjednat zkušební dobu v délce trvání šesti po sobě jdoucích měsíců, a to v případě vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců. Maximální délka zkušební doby je omezena tak, že nesmí být delší, než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Podle § 35 odst. 6 zákoníku práce musí být zkušební doba sjednána písemně; text zákona po novele již neobsahuje v příslušném ustanovení dovětek „jinak je neplatná“. Tato změna neznamena, že je možné zkušební dobu sjednat ústně nebo mlčky (konkludentně). V souvislosti s novou koncepcí pracovněprávních úkonů se v jiných ustanoveních zákoníku práce po novele stala nadbytečná.

Od účinnosti novely se na základě ustanovení § 333 zákoníku práce po novele doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Právní úprava se vrací k počítání zkušební doby jako „doby“ a ne jako lhůty. Výše uvedené ustanovení se použije až na doby, které začaly plynout až po účinnosti novely. Z tohoto důvodu je nutné počítat délku zkušební doby sjednané před 1. 1. 2012 podle pravidel upravených zákoníkem práce.

5.2. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Před novelou vznikaly časté diskuse o tom, zda zákoník práce stanovuje pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době, písemnou formu. Na základě novelou změněného § 66 odst. 2 je stanoveno, že zrušení pracovního poměru musí být učiněno písemně. Novela také výslovně stanovuje, že na základě zrušení pracovního poměru končí pracovní poměru doručením samotného zrušení²⁶⁰. Tímto je tedy vyloučeno zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Na základě těchto skutečností je tedy (novelou) nově stanovena forma a den zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

²⁶⁰ V případě, že není stanoven dne pozdější. Na základě novely již není stanovena povinnost oznámit zrušení ve zkušební době alespoň 3 dny předem.

5.3. Výjimky ze zákazu výpovědi

Ustanovení § 53 zákoníku práce upravuje zákaz výpovědi zaměstnanci, pokud se tento nachází v ochranné době. Tou je (až na výjimky) dočasná pracovní neschopnost, čerpání mateřské či rodičovské dovolené, těhotenství. Podle stavu platného do 31. 12. 2011 se tento zákaz výpovědi nevztahuje na případy uvedené v § 54 zákoníku práce, tj. pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) zákoníku práce. Výše vyjmenovaných druhů ochranných dob nebyly tedy překážkou pro zaměstnavatele k tomu, aby udělil zaměstnanci výpověď²⁶¹. Novela omezila výjimku ze zákazu výpovědi pro výpovědní důvod, který spočívá v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Na základě této skutečnosti nemůže již zaměstnavatel udělit výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou, a to až do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou²⁶². Důsledkem této úpravy je to, že zaměstnavatel musí s udělením výpovědi setrvat do okamžiku skončení ochranných dob; pracovní poměr tak skončí později a zaměstnanci může vzniknout právo na delší dovolenou, popř. právo na vyšší zákonné odstupné²⁶³.

5.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru a období splatnosti

V návaznosti na rozsudek nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009²⁶⁴, došlo k terminologické změně počátku běhu patnáctidenní lhůty, která je uvedena v § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Po uplynutí této lhůty má zaměstnanec okamžitě se zaměstnavatelem zrušit pracovní poměr, a to pro nevyplacení mzdy, platu, náhrady mzdy či náhrady platu. Zákoník práce v této souvislosti používal (před novelou) pojem „termín splatnosti“, s odkazem na své ustanovení § 141 odst. 1. Zákoník práce po novele nahrazuje pojem „termín splatnosti“ pojmem „období

²⁶¹ Pracovní poměr tak skončil uplynutím výpovědní doby, a to i přes trvání ochranné doby

²⁶² Srov. § 54 písm. b) zákoníku práce po novele

²⁶³ Po novele zákoníku práce se odstupné odvozuje od doby trvání pracovního poměru

²⁶⁴ V tomto rozhodnutí dovodil dovolací soud, že počátek lhůty se odvíjí (i přes ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce) vždy ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na náhradu mzdy nebo platu. Pro uplatnění tohoto důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro ze strany zaměstnance je nerozhodné, na který den připadl výplatní termín.

splatnosti“, čímž mj. upřesňuje poněkud nepřesvědčivý závěr výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu.

5.4. Nový výpovědní důvod

Novelou došlo k rozšíření okruhu jednotlivých výpovědních důvodů, na základě kterých může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. V § 52 zákoníku práce je nově upraven pod bodem h) výpovědní důvod, který se týká porušení zvláště hrubým způsobem jiné povinnosti, která je upravena v novelou zavedeném ustanovení § 301a. Na základě porušení jiné povinnosti může zaměstnavatel snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy nebo platu. Pokud se pro tuto možnost zaměstnavatel rozhodne, zákon v tomto případě neupravuje udělení výpovědi pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce²⁶⁵. Zaměstnavatel je oprávněn udělit výpověď do jednoho měsíce od okamžiku, kdy se o předmětném důvodu dozvěděl, nebo do jednoho roku od okamžiku vzniku události, tj. důvodu výpovědi. Výpověď na základě nového výpovědního důvodu není přípustná pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou. Výklad „zvláště hrubým způsobem“ bude ze strany soudu hodnocen v širších souvislostech, a to na základě skutkových okolností. Právní úprava § 52 písm. h), § 301a je úzce spjata s novelizovaným § 1 zákoníku práce, který novým písmenem e) upravuje „některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení“.

5.4.1. Předpoklady pro použití nového výpovědního důvodu

Pro naplnění rozhodných skutečností k použití nového výpovědního důvodu musí zaměstnavatel respektovat určité předpoklady:

- jde o porušení povinnosti v zákonem vymezeném období – režim dočasně práce neschopného pojištěnce váže zákoník práce po novele na období, ve kterém je

²⁶⁵ Zaměstnavatel má možnost buď neposkytnout, popř. snížit mzdu anebo dát zaměstnanci výpověď pro porušení jiné povinnosti. Kombinace obou variant není možná.

zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši 60% průměrného výdělku²⁶⁶. V současné době se jedná o období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance,

- k porušení povinnosti došlo nejdříve v roce 2012 – nový výpovědní důvod (na základě přechodných ustanovení k novele) nelze použít, došlo – li k porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce přede dnem nabytí účinnosti zákoníku práce po novele,
- intenzita porušení dosáhla stupně „zvlášť hrubého“ – nejvíce problematickým se v této souvislosti jeví správné posouzení intenzity porušení jiné povinnosti ze strany zaměstnance. Stejně jako u hodnocení porušení „pracovní kázně“ nelze zobecňovat, a také v tomto případě musí zaměstnavatel posuzovat případ od případu a zohledňovat všechny podstatné skutečnosti. Nový výpovědní důvod nemůže zaměstnance nabádat k položení si otázky, zda by mohl se zaměstnancem ukončit pracovní poměr nejen výpovědí, ale např. také okamžitým zrušením pracovního poměru, které je v této souvislosti zcela vyloučen.

5.5. Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností

Po novele může nastat situace, že pracovní poměru bude rozvázán výpovědí, avšak výpovědní doba, která je s výpovědí spojená bude kratší než dva měsíce, popř. nezačne běžet vůbec. Stane se tak na základě výpovědi z pracovního poměru (na straně zaměstnance), a to v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností podle § 51a zákoníku práce po novele. V rámci tohoto ustanovení platí, že byla – li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s výše uvedeným přechodem práv, pak pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

²⁶⁶ Srov. § 192 zákoníku práce

5.6. Prodloužení délky výpovědní doby

Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně dva měsíce. Z tohoto vyplývá skutečnost, že výpovědní doba může být sjednána i v delším trvání. Aby došlo k zabránění různým právním výkladům, tj. jestli lze výpovědní dobu prodloužit kromě dohody zaměstnavatele a zaměstnance též v kolektivní smlouvě, či dokonce vnitřním předpisem zaměstnavatel, zavádí novela jasné vymezení, že prodloužení výpovědní doby je možné výhradně jen na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to v písemné podobě²⁶⁷.

5.7. Rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením

Právní stav před novelou zákoníku práce zaměstnavateli ukládal povinnost písemně oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR rozvázání pracovního poměru s osobou, který má určité zdravotní postižení²⁶⁸. Tato povinnost byla novelou zrušena, a to mj. z důvodu, že v dotčeném ustanovení nebyla upravena lhůta, ve které by měl zaměstnavatel předepsanou povinnost splnit; s poskytnutou informací krajská pobočka Úřadu práce žádným způsobem nepracovala. Na základě těchto skutečností postrádala povinnosti jakékoliv opodstatnění.

5.8. Moderační právo soudu

V určitých případech se novela zcela (nebo jen zčásti) vrátila k právní úpravě původního zákoníku práce, tj. k úpravě účinné do 31. 12. 2006. Jedním z institutů je moderační právo soudu, které zákoník práce neobsahoval. Moderační právo, které je upraveno v § 69 odst. 2 zákoníku práce po novele, představuje možnost pro soud, aby rozhodl o snížení náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, a to v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru. Tuto mzdu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit v případě, že s ním rozvázal pracovní poměr, zaměstnanec písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, v rámci tohoto podal

²⁶⁷ Srov. § 51 odst. 1 zákoníku práce po novele

²⁶⁸ Srov. § 48 odst. 5 zákoníku práce

žalobu ve stanovené lhůtě²⁶⁹, a soud rozhodl, že právní úkon zaměstnavatele je neplatný. Na náhradu mzdy nebo platu má zaměstnanec nárok²⁷⁰ ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, a to až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní vykonávat práci nebo do okamžiku platného skončení pracovního poměru. V § 69 odst. 2 zákoníku práce se nově říká, že „*Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil*“. Podle tohoto ustanovení lze usuzovat, že přesáhne – li celková, za kterou měla zaměstnanci náležet náhrady mzdy, šesti měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnosti pro další dobu přiměřeně snížit²⁷¹. Dále z předmětného ustanovení vč. příslušné judikatury Nejvyššího soudu k předchozí právní úpravě²⁷², vyplývají určité zásady pro uplatnění moderačního práva, zejména se jedná o to, že o uplatnění moderačního práva musí zaměstnavatel soudu požádat (bez návrhu nemůže k případnému snížení dojít), ke snížení náhrady mzdy může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovést, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci, snížení je možné pouze ve vztahu k náhradě mzdy, na kterou má zaměstnanec nárok za sedmý a všechny následující měsíce od okamžiku, kdy mu na ni vzniklo právo. Za předchozích šest měsíců obdrží zaměstnanec náhradu mzdy vždy, bez ohledu na skutečnost, jestli byl mezitím někde zaměstnán, jakou práci tam konal a jak byl za tuto práci odměněn. Podle přechodného ustanovení novely je možné moderační právo soudu uplatnit pouze v případech neplatného rozvázání pracovního poměru, a to na základě právního úkonu, který byl učiněn po nejdříve v den účinnosti novely.

²⁶⁹ Žaloba musí být podána nejpozději ve lhůtě 2 měsíců od okamžiku, kdy měl pracovní poměr (rozvázáním) skončit.

²⁷⁰ Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku

²⁷¹ Soud při svém rozhodování přihlédne zejména ke skutečnostem, zda byl zaměstnanec mezidobí zaměstnáván jinde, jaký druh práce vykonával a jak za tuto práci byl odměněn.

²⁷² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5077/2007

6. Skončení pracovního poměru v zemích EU

Skončení pracovního poměru, resp. skončení zaměstnání představuje důležitý institut, jehož úpravu nalezneme v zákonodárství všech států sdružených v EU. V jednotlivých zemích EU rozlišujeme skončení pracovního poměru na základě dvoustranného právního úkonu, tj. dohody zaměstnavatele a zaměstnance a skončení pracovního poměru v důsledku jednostranného právního úkonu. Mezi nejdůležitější jednostranné úkony patří bezesporu výpověď ze strany zaměstnavatele, pro kterou jsou právní úpravou stanoveny přísnější zásady včetně ochrany zaměstnance před tímto způsobem skončení zaměstnání.

Jednotlivé možnosti skončení pracovního poměru v EU jsou odlišné v závislosti na skutečnostech, zda se jedná o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, či neurčitou. Dosáhnout jednostranného ukončení pracovního poměru na dobu určitou²⁷³ je v řadě států obtížnější než v případě zaměstnání, které není časově omezené. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby bez ohledu na skutečnost, v jaké situaci se zaměstnanec v době skončení nachází. Pokud je termín skončení pracovního poměru závislý na vykonání sjednané práce či na návratu zaměstnance z pracovní neschopnosti, je zaměstnavatel povinen tyto jednotlivé skutečnosti oznámit zaměstnanci v dostatečné předstihu²⁷⁴.

Ve všech státech EU končí pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou smrtí zaměstnance. V některých případech lze také skončit pracovní poměr na základě rozhodnutí příslušného orgánu, zpravidla soudu²⁷⁵ nebo z důvodu „vis maior“²⁷⁶.

²⁷³ Zejména ze strany zaměstnavatele

²⁷⁴ Povinnost vyplývá především ze skutečnosti, že tyto důležité informace zná pouze zaměstnavatel, nikoliv zaměstnanec.

²⁷⁵ V Rakousku a Belgii

²⁷⁶ V Belgii a Francii

6.1. Skončení pracovního poměru na základě dvoustranného právního úkonu

6.1.1. Dohoda o skončení pracovního poměru

Pracovní smlouva je uzavírána na základě oboustranného souhlasu zaměstnavatele a zaměstnance a tímto způsobem lze také její platnost ukončit. Pokud je zde iniciativa ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnance, pak hovoříme o tzv. rezignaci. Způsob jednostranného ukončení pracovního poměru ve všech státech EU je podstatně liberálnější a zpravidla se k němu nevyžadují žádné důvody²⁷⁷.

6.2. Skončení pracovního poměru na základě jednostranného právního úkonu

6.2.1. Výpověď

Právní úprava jednostranného skončení pracovního poměru je ve většině států EU velmi podobná a striktní. Zejména se vychází ze zásady ochrany zaměstnance při výpovědi ze strany zaměstnavatele, která je u některých skupin zaměstnanců velmi podstatná²⁷⁸. Tato ochrana se formovala nejen v rámci vůle vnitrostátních zákonodárců nebo účastníků kolektivního vyjednávání, ale zejména pod vlivem dokumentů přijatých mezinárodními organizacemi a mezinárodními a nadnárodními institucemi²⁷⁹.

6.2.2. Dokumenty upravující výpověď

Prvním takto přijatým dokumentem na půdě Mezinárodní organizace práce k problematice skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele byl v roce 1963 dokument Doporučení č. 119 (dále jen „Doporučení“). Toto Doporučení mělo během krátké doby významný vliv v souvislosti s tím, že se vztahovalo na všechna hospodářská odvětví a na (skoro) všechny kategorie zaměstnanců. Na principy obsažené v tomto Doporučení navázala v roce 1982 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele (dále jen „Úmluva“).

²⁷⁷ Vychází se z praxe, že pokud se zaměstnanec rozhodl opustit zaměstnání, zvážil pečlivě veškeré důsledky tohoto svého rozhodnutí a nepotřebuje tedy žádnou ochranu. Ne vždy však tento předpoklad v praxi platí, což vyplývá z řady různých soudních sporů, kdy byl zaměstnanec k rezignaci zaměstnavatelem donucen.

²⁷⁸ Zejména u těhotných žen a osob se zdravotním postižením

²⁷⁹ Rada Evropy, EU

Úmluva je doplněna Doporučením č. 166 a obsahuje ustanovení, že z její působnosti mohou být vyloučeni zaměstnanci, kteří mají sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, kteří jsou ve zkušební době a kteří vykonávají pouze příležitostné zaměstnání. Pracovní poměr zaměstnance nesmí být ukončen bez uvedení důvodu spočívajícího ve schopnostech zaměstnance, jeho chování či požadavcích, které plynou ze samotné povahy práce. Následující články uvádějí negativní vymezení důvodů, které jsou z hlediska skončení zaměstnání nepřijatelné, např. *„členství v odborech či orgánu reprezentující zaměstnance, aktivní účast na odborové činnosti, podání stížnosti na zaměstnavatele kvůli porušování práv, rasa zaměstnance, jeho barva pleti, pohlaví, rodinný stav, těhotenství, náboženské vyznání, politické smýšlení, národnost, sociální původ, nepřítomnost v práci během mateřské dovolené, dočasná pracovní neschopnost z důvodů nemoci či úrazů apod.“*²⁸⁰ K těmto jednotlivým nepřijatelným důvodům stanovuje Doporučení č. 166 ještě důchodový věk a službu v ozbrojených silách nebo plnění jiných občanských povinností.

Zaměstnanec domnívající se, že s ním byl neoprávněně ukončen pracovní poměr, má právo se obrátit na soud nebo na jiný orgán, který rozhoduje o pracovněprávních sporech. Konvence také stanovila právo zaměstnance na výpovědní dobu se zachováním výdělků nebo jiné finanční kompenzace. Ve své závěrečné části se Konvence zabývá skončením pracovního poměru z organizačních důvodů. V těchto případech musí zaměstnavatel informovat orgán reprezentující zaměstnance o připravovaných opatřeních. Institut ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru můžeme nalézt též v Evropské sociální chartě v čl. 4 odst. 4, který uvádí právo všech zaměstnanců na přípustnou výpovědní dobu v souvislosti s ukončením zaměstnání. V dodatku k výše uvedenému článku pak nalezneme, že tato úprava nebrání okamžitému propuštění z důvodu závažného provinění.

²⁸⁰ Vysokajová, M. Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie. *Právo a zaměstnání*. 1999, č. 1 – 2, s. 32.

6.2.3. Právní úprava výpovědi ve vybraných státech EU

Ve většině zemí EU je vyžadována písemná forma a zejména její náležité doručení všem účastníkům pracovního poměru. Pokud dává výpověď zaměstnavatel a pokud o to zaměstnanec požádá, musí být ve výpovědi uveden její důvod. V právní úpravě většiny států EU je upraven zákaz výpovědi určitým kategoriím zaměstnanců. Výjimku však tvoří pracovní poměry s kratší pracovní dobou, kde je v některých zemích²⁸¹ tato ochrana poskytována až do určitého rozsahu pracovního úvazku (15 – 18 hodin za týden).

a) Rakousko

Právní úprava výpovědi rozlišuje možnost ukončení zaměstnání podle toho, zda byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, či pokud byl časově omezen. V případě sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou mohla být dána výpověď jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance. U pracovního poměru sjednaného na dobu určitou není výpověď ze strany zaměstnavatele přípustná, pokud takto nebylo ujednáno v pracovní smlouvě. Zaměstnanec může dát výpověď po pěti letech trvání pracovního poměru²⁸². Výpověď může být dána v jakékoliv formě a tato skutečnost nemá a nebude mít na její platnost žádný vliv. Mohla být dána nejen písemně či ústně, ale také na základě konkludentního chování, které vyjadřuje úmysl jednostranně ukončit pracovněprávní vztah²⁸³. Délka výpovědní doby je stanovena právními předpisy nebo kolektivními smlouvami a je odlišná pro jednotlivé kategorie zaměstnanců. Jediné společné pravidlo spočívá v tom, že se délka výpovědní lhůty prodlužuje úměrně k délce trvání pracovního poměru.

Výpověď je považována za protiprávní, pokud byla udělena na základě členství zaměstnance v odborech a z toho plynoucí odborové aktivity, členství v politické straně nebo náboženské organizaci. Taková výpověď, označována „*contra bonos mores*“, je považována za neetickou a je neplatná. Zvláštní ochrana před výpovědí je poskytována

²⁸¹ V Dánsku, Irsku, Holandsku

²⁸² Pracovní poměr poté končí uplynutím šestiměsíční lhůty.

²⁸³ Není zde povinnost uvádět výpovědní důvod.

těhotným ženám, se kterými nemůže být během těhotenství ukončen pracovní poměr, dále v době čtyř měsíců po porodu nebo ve čtyřech týdnech po skončení mateřské dovolené. Stejná pravidla ochrany platí také pro otce, který čerpá pracovní volno v souvislosti s péčí o dítě po dobu odpovídající mateřské dovolené.

Mezi další skupinu více chráněnou před výpovědí patří osoby se zdravotním postižením, jejichž schopnost výdělku klesla nejméně o padesát procent. Proto, aby v takovém případě byla výpověď platná, je zapotřebí předchozí souhlas příslušného orgánu.

Zaměstnanci povolání k vojenské službě jsou chráněni před výpovědí od okamžiku doručení povolávacího rozkazu do uplynutí jednoho měsíce po skončení této služby.

b) Belgie

Právní úprava výpovědi je zde odlišná od ostatních států. Odlišnost spočívá především v neomezené možnosti zaměstnavatele skončit pracovní poměr. Může být udělena zcela bezdůvodně a ani není stanovena povinnost zaměstnavatele vzít zaměstnance zpět v případě, že byla výpověď neplatná. Pouze je nutné dodržet formální náležitosti a výpovědní dobu. V takovém případě zaměstnanci náleží jen finanční vyrovnání. Za stejných podmínek může kdykoliv skončit pracovní poměr na dobu neurčitou i zaměstnanec²⁸⁴. Výpověď musí být dána písemně a individuálně, jinak je též neplatná. Z důvodu značné variability výpovědních dob²⁸⁵ musí být ve výpovědi uvedeny údaje o počátku a trvání výpovědní doby.

V roce 1969 byl v Belgii přijat zákon zavádějící institut neoprávněné výpovědi. Týkal se pouze zaměstnanců v kategorii „modrých límečků“, se kterými byl takto ukončen pracovní poměr z důvodů nesouvisejících s jejich pracovní schopností,

²⁸⁴ Jakékoliv omezující závazky v této souvislosti, uvedené např. v pracovní smlouvě jsou neplatné.

²⁸⁵ Délka výpovědní doby se liší v závislosti na délce trvání pracovního poměru, na věku zaměstnance, na výši jeho platu, na skutečnosti, zda výpověď dává zaměstnavatel či zaměstnanec a také pokud se jedná o zaměstnance z kategorie „bílých či modrých límečků“.

chování, ani provozem podniku²⁸⁶. Shodná právní úprava týkající se ochrany určitých kategorií zaměstnanců platí i v Belgii. Zejména se jedná o těhotné ženy či ženy na mateřské dovolené, zaměstnance práce neschopné pro úraz či nemoc, dále u zaměstnanců v době vojenské služby. Zaměstnanci v těchto případech vzniká právo na finanční kompenzaci.

c) Finsko

Pracovní poměr na dobu neurčitou je možné ukončit výpovědí účastníků v písemné nebo ústní podobě. Z hlediska výpovědních dob je právní úprava spíše kogentní a nesmí být v pracovní smlouvě kodifikována. V případě nedodržení výpovědní doby jsou zde povinnosti jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance²⁸⁷. Zaměstnanec nesmí dát výpověď bez náležitého důvodu. Ochrana zaměstnance v tomto případě vzniká již okamžikem uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. Takto udělená výpověď sice není neplatná, ale zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci finanční kompenzaci.

Finská právní úprava týkající se pracovní smlouvy neuvádí výčet jednotlivých výpovědních důvodů, ale pouze negativně vymezuje důvody, které nesmí být ve výpovědi uvedeny²⁸⁸. Mezi závažné výpovědní důvody patří zejména chování zaměstnance a provozní potřeby zaměstnavatele.

Ochrana před výpovědí je totožná jako u výše uvedených zemí a především se vztahuje na těhotné ženy, matky a otce v době mateřské dovolené. Jakékoliv individuální ujednání je neplatné²⁸⁹. Výpověď, udělená v době, kdy platí zákaz, je však účinná a na jejím základě pracovní poměr skončí. Zaměstnavatel má však povinnost zaplatit zaměstnanci odškodné.

²⁸⁶ Výpověď byla udělena z důvodu požadování vyšší mzdy či podání stížnosti na zaměstnavatele.

²⁸⁷ Zaměstnavatel, který nedodrží výpovědní dobu, je povinen vyplatit zaměstnanci mzdu v plné výši a naopak zaměstnanec, který by opustil zaměstnání před uplynutím výpovědní doby, je povinen zaplatit náhradu v závislosti na výši mzdy.

²⁸⁸ Např. nemoc, která trvale a podstatným způsobem neovlivňuje pracovní schopnost zaměstnance, účast na stávce, politické přesvědčení, náboženské vyznání.

²⁸⁹ Výjimku tvoří pouze konkurs zaměstnavatele či jeho smrt. V tomto případě ukončí příslušný orgán stávající pracovní poměry všech zaměstnanců výpovědí se čtrnáctidenní výpovědní dobou.

6.3. Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Sjednání zkušební doby umožňuje právní úprava ve většině států. Zkušební doba musí být ujednána na základě zvláštního ujednání. Není zde nutnost písemné formy, zejména pokud to např. kolektivní smlouva nevyžaduje. V průběhu zkušební doby může každá ze stran ukončit pracovní poměr kdykoliv bez uvedení důvodu. Zkušební doba musí být sjednána pouze na začátku pracovního poměru. Její délka se v jednotlivých zemích liší²⁹⁰ a nelze jí z jakýchkoli důvodů prodlužovat.

6.3.1. Předčasné skončení pracovního poměru

Jedná se o institut podobný okamžitému zrušení pracovního poměru podle platné právní úpravy v České republice. Toto předčasné skončení vzniká na základě jednostranného právního úkonu, kterým je pracovní poměr ukončen bez výpovědní doby. Důvod takového skončení však musí být vždy dán. Právní úprava států EU umožňuje předčasné skončení pracovního poměru v případech, kdy na základě vzniklé situace není možné pokračovat v pracovněprávním vztahu ještě po časový úsek představující výpovědní dobu. Tato jednotlivá ustanovení platí pro všechny druhy pracovního poměru. Důvod předčasného skončení nemusí být výslovně uveden, ale v případě soudního sporu musí být prokázán. Na straně zaměstnavatele se může jednat např. o úmyslné klamání zaměstnance při uzavírání pracovní smlouvy či fyzické napadení zaměstnance. Na straně zaměstnance může být důvodem chronický alkoholismus. Švédská právní úprava zakládá předčasné skončení pracovního poměru zejména při hrozbě násilím na pracovišti či TČ proti majetku zaměstnavatele.

6.4. Právní předpisy a dokumenty upravující pracovní poměr

Pracovní právo neupravuje vznik, změnu, skončení pracovního poměru. Tuto právní úpravu ponechává na jednotlivých členských zemích. V Evropské sociální chartě v čl. 4 II. části, která upravuje právo na spravedlivou odměnu, se uvádí, že „se smluvní strany zavazují uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při

²⁹⁰ V Rakousku je zkušební doba jeden měsíc, v Nizozemsku měsíce dva.

ukončení zaměstnání“²⁹¹. V roce 1989 byla ve Štrasburku přijata Charta společenství základních sociálních práv pracovníků (dále jen „Charta práv pracovníků“)²⁹², v níž je konstatováno, že realizace jednotného vnitřního trhu musí přinést všem občanům ES zlepšení v sociální oblasti²⁹³ a že je potřeba vycházet zejména z úmluv Mezinárodní organizace práce²⁹⁴ a Evropské sociální charty. Jednotlivé požadavky Charty práv pracovníků se soustřeďují na to, že ke zlepšení životních podmínek musí dojít v té oblasti, kde je to nejvíce nutné.

Pro sociální politiku a politiku zaměstnanosti a její zdůraznění v rámci EU byla velmi důležitá Amsterodamská smlouva z roku 1997, která s účinností od 1. 5. 1999 novelizovala Maastrichtskou smlouvu²⁹⁵. Jejimi hlavními cíli bylo klást důraz na vysokou úroveň zaměstnanosti a ochranu práv a zájmu občanů, dále odstranit překážky bránící volnému pohybu. Mezi směrnice dotýkající pracovního poměru i jeho skončení patří zejména:

- a) *směrnice Rady č. 77/187/EHS* ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo části podniků a podnikání, novelizovaná směrnicí č. 98/50/ES,
- b) *směrnice Rady č. 80/987/EHS* ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, novelizovaná směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES o aproximaci práva členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele,
- c) *směrnice Rady č. 76/207/EHS* ze dne 9. února 1976 k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání

²⁹¹ V revidované Evropské sociální chartě se uvádí, že čl. 4 odst. 4 bude chápán ve smyslu, že nezakazuje okamžité propuštění.

²⁹² Dokument přijatý Evropskou radou v roce 1989, inspirovaný Evropskou sociální chartou a úmluvami uzavřenými v rámci Mezinárodní organizace práce obsahuje zásady evropského modelu pracovního práva a sociálních vztahů. Byl spíše slavnostním prohlášením.

²⁹³ Především ve volném pohybu, životních a pracovních podmínkách, sociální ochrany

²⁹⁴ ILO (International Labour Organization). Je specializovanou organizací OSN usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Byla založena 11. 4. 1919 ve Versailles jako stálé zřízení Společenství národů s cílem podpory světového míru na základě sociální spravedlnosti.

²⁹⁵ Smlouva o Evropské Unii z roku 1992

- a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, novelizovaná směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES,
- d) *směrnice Rady č. 92/85/EHS* ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovníků, kojících pracovníků a pracovníků krátce po porodu,
 - e) *směrnice Rady č. 91/533/EHS* ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru,
 - f) *směrnice Rady č. 97/81/ES* ze dne 15. prosince 1997, která se týká Rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, ETUC²⁹⁶, novelizovaná směrnice Rady č. 98/23/ES o rozšíření směrnice 97/81/ES na Velkou Británii a Severní Irsko,
 - g) *směrnice Rady č. 1999/70/ES* ze dne 28. června 1999, týkající se Rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, ETUC²⁹⁷.

6.5. Hromadné propouštění

Problematika hromadného propouštění je upravena směrnicí Rady č. 75/129/EHS (dále jen „směrnice“)²⁹⁸. Směrnice definuje pojmy hromadného propouštění, zástupce zaměstnanců a určuje svůj rozsah tím, že stanoví, na které případy se vztahovat nebude. Dále upravuje postupy, které by měly být dodržovány všemi podniky při hromadném propouštění. Směrnice byla první z přijatých směrnic na základě tzv. „sociálního akčního programu“ (dále jen „program“) z roku 1974, který se zaměřil na snižování

²⁹⁶ Směrnice v bodech g) a h) vznikly jako dohody sociálních partnerů na evropské úrovni převzaté do směrnic ES. Tento postup byl možný dle čl. 138/39 Smlouvy o ES od roku 1992. Sociálními partnery jsou ETUC (European Trade Union Confederation – Evropská konfederace odborových svazů) a zástupci zaměstnavatelů – UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe – Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů) a CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation – Evropské středisko veřejných podniků).

²⁹⁷ Zachovalová J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 1. 11, s. 11 an.

²⁹⁸ Ze dne 17. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, publikovaná v Úředním věstníku ES (Official Journal) OJ L 48 ze dne 22. 2. 1975 na str. 29 (v systému právních předpisů ES – CELEX č. 31975L0129). Důvodem přijetí směrnice byla zejména potřeba zvýšit ochranu zaměstnance před hromadným propouštěním a také potřeba vyvážení sociálního a hospodářského rozvoje uvnitř Společenství.

rozdílů mezi právními předpisy a praxí členských států týkajících se pracovního práva. Program měl značný hospodářský a sociální vliv na zmírnění následků hromadného propouštění, a také stanovil společenská pravidla, týkající se praktických opatření a postupů při jeho aplikaci²⁹⁹. Směrnice byla novelizována směrnicí Rady č. 92/56/EHS, která je platná od 24. 6. 1992³⁰⁰. Tato směrnice upřesňuje a podrobněji upravuje zejména postup projednávání hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců, a to tak, že celý text oddílu II. této směrnice je formulován nově včetně nadpisu³⁰¹. Oddíl III. nazvaný „Postup při hromadném propouštění“, zůstal nezměněn. Novela ve svém textu reaguje především na Chartu práv pracovníků přijatou v roce 1989.

Z důvodu zpřehlednění textu směrnice 75/129/EHS ve znění směrnice č. 92/56/EHS byla v roce 1998 vydána nová směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dále jen „nová směrnice“)³⁰². Hromadné propouštění znamená zejména propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho či několika důvodů, které nesouvisejí s osobou zaměstnance, a to pokud se ukončuje pracovní poměr s určitým počtem zaměstnanců ve stanoveném časovém období. O hromadné propouštění se tedy jedná v případě, kdy zaměstnavatel ze své strany propouští určitý počet zaměstnanců ve stanoveném časovém období, zejména:

a) v období třiceti dnů

- alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,
- alespoň 10% z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,
- alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců,

b) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání v dotčených podnicích.

²⁹⁹ Srov. Watson, P. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2009, s. 151.

³⁰⁰ Publikovaná v Official Journal L 245 ze dne 26. 8. 1992 (CELEX č. 31992L0056)

³⁰¹ „Informace a projednávání“ namísto původního nadpisu „Postup projednání“

³⁰² Publikovaná v Official Journal L225, ze dne 12. 8. 1998, s. 16 - 21 (CELEX č. 31998L0059), která je úplným zněním směrnice č. 75/129/EHS ve znění směrnice č. 92/56/EHS

Novelou z roku 1992 bylo stanoveno, že při hromadném propouštění podle bodu a) se do počtu propouštěných zahrne i skončení pracovního poměru s jednotlivými zaměstnanci z podnětu zaměstnavatele, pokud počet propouštěných zaměstnanců dosahuje pěti. Nová směrnice se nevztahovala na hromadné propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací³⁰³; nevztahovala se na zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních organizací a v poslední řadě také na posádky námořních lodí.

Zaměstnavatel, který zamýšlel provést kolektivní propouštění (collective redundancies), je povinen zahájit jednání se zástupci zaměstnanců s cílem vytvořit dohodu, písemně sdělit informace³⁰⁴ a kopii písemného sdělení předat orgánu státní správy. Toto jednání muselo být zahájeno v přiměřené době³⁰⁵ a muselo se týkat zamezení či omezení hromadného propouštění, jakož i zmírnění následků s využitím sociálních opatření, která budou zaměřena především na nové zařazení či rekvalifikaci pracovníka.

V III. oddílu nové směrnice je stanoveno, že v článcích 3 a 4 „Postup při hromadném propouštění“ je oznamovací povinnost zaměstnavatele vůči příslušnému orgánu státní správy. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit tomuto orgánu jakékoliv zamýšlené hromadné propouštění a zástupcům zaměstnanců předat kopii oznámení. Oznámení musí obsahovat veškeré údaje související s hromadným propouštěním.

Směrnici č. 92/56/EHS (novelizovala novou směrnici v roce 1992) byla oznamovací povinnost zaměstnavatele ve vztahu k příslušné organizaci upravena tak, že v případě návrhu na hromadné propouštění vlivem skončení činnosti podniku v důsledku soudního rozhodnutí je zaměstnavatel povinen písemně uvědomit příslušný orgán pouze na jeho žádost. Dalším důležitým ustanovením směrnice č. 92/56/EHS je, že se hromadné propouštění stane účinným nejdříve třicet dnů po doručení tohoto

³⁰³ Výjimku tvořily případy, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě.

³⁰⁴ Zejména musí být v písemném vyjádření uvedeny důvody zamýšleného propouštění, počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, dobu hromadného propouštění, navržená kritéria pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, způsob výpočtu všech případných náhrad.

³⁰⁵ Podle novely z roku 1992 v návaznosti na bod 18 – třetí odrážku Charty o právech pracovníků

oznámení zaměstnavatele. Tímto faktem však nejsou dotčena individuální práva týkající se výpovědní lhůty³⁰⁶. Uvedená třicetidenní doba slouží zejména k využití orgánu státní správy pro hledání vhodného řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění. Členské státy mají možnost udělit příslušnému orgánu státní správy pravomoc tuto třicetidenní lhůtu zkrátit, a pokud byla původní doba určena na méně než šedesát dnů a reálně by hrozilo, že problémy související s navrženým propouštěním nebude možné v původní lhůtě vyřešit, mohou členské státy udělit státnímu orgánu pravomoc tuto lhůtu prodloužit na šedesát dnů po oznámení. Směrnice č. 92/56/EHS stanoví pouze požadavky pro případy hromadného propouštění, ale nedotýká se práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy pro zaměstnance příznivější nebo umožnit či podporovat uplatnění ustanovení kolektivních smluv příznivějších pro zaměstnance.

Novelou původního zákoníku práce, zákonem č.155/2000 Sb., byla jednotlivá ustanovení směrnice č. 92/56/EHS promítnuta do právní úpravy České republiky, a to s účinností od 1. 1. 2001. V právní úpravě České republiky týkající se hromadného propouštění jsou stanoveny povinnosti nejen ve vztahu k zástupcům zaměstnanců, ale též ve vztahu ke všem zaměstnancům, kterých se hromadné propouštění týká³⁰⁷. Právní úprava hromadného propouštění promítla (v zákoníku práce) první variantu hromadného propouštění, tj. propouštění určitého počtu zaměstnanců v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele v období třiceti dnů z důvodů nesouvisejících s osobou zaměstnance.

Právní úprava Slovenské republiky se změnila v rámci přijetí kodifikace hromadného propouštění a zároveň byla zvolena také jako varianta definice hromadného propouštění. Avšak v praxi docházelo k případům, že zaměstnavatelé často toto ustanovení obcházel³⁰⁸.

³⁰⁶ Předpisy upravující jednotlivé výpovědní lhůty zůstávají při individuální výpovědi nedotčeny.

³⁰⁷ Toto pravidlo platí pouze v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí rada zaměstnanců ani odborový orgán.

³⁰⁸ Nejčastěji způsobem, že v době třiceti dnů propustili vždy počet zaměstnanců těsně pod zákonnou hranici počtu zaměstnanců relevantního pro hromadné propouštění. Např. zaměstnavatel s počtem zaměstnanců nad tři sta rozložil propouštění zaměstnanců v průběhu kalendářního roku tak, že propustil dvacátého osmého nebo dvacátého devátého a ne stanovený počet třiceti zaměstnanců. Proto byla varianta hromadného propouštění nahrazena druhou variantou spočívající v propouštění

Podle právní úpravy v ustanovení § 58a Zákonníku půjde o hromadné propouštění tehdy, pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c), anebo dohodou z těch samých důvodů během 90 dnů nejméně s 20 zaměstnanci. Hlavním cílem pracovněprávní úpravy hromadného propouštění je zmírnit následky uplatnění hromadných výpovědí zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci z organizačních (hospodářských) důvodů. Kromě hmotněprávních podmínek, které je zaměstnavatel povinen splnit při každé individuální výpovědi, mu pracovněprávní úprava hromadného propouštění ukládá i další povinnosti ve vztahu k zástupcům zaměstnanců jako i ve vztahu k příslušnému úřadu práce³⁰⁹.

alespoň 20 zaměstnanců z důvodů, které nesouvisejí s osobou zaměstnance, v období 90 dnů bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou v podniku obvykle zaměstnáni.

³⁰⁹

Barancová, H.; Schronk, R. *Pracovní právo*. 1. vydání. Bratislava: IURA EDITION, 2000, s. 226.

Závěr

Na základě informací, poznatků a zkušeností získaných při zpracování práce je možné v teoretické rovině konstatovat, že česká právní úprava týkající se institutu skončení pracovního poměru a související problematiky, prošla značným vývojem a podrobně a jasně je tato oblast upravena. Současnou zákonnou úpravu lze považovat za dlouhodobě připravovanou, promyšlenou, mající oporu v četné judikatuře.

Studium, příprava a následné poznatky v práci uplatněné byly získány v tuzemské a zahraniční literatuře. Zejména se jednalo o odborné zdroje monografické, časopisecké, elektronické a také o rozhodovací praxi soudů, a to nejen českých. V této souvislosti je možné konstatovat, že problematika pracovního poměru je dostatečně upravena včetně snadného přístupu k elektronickým zdrojům. Judikatura je zastoupena v širokém spektru, tj. od dob účinnosti původního zákoníku práce a vznikajících problémů, až do současnosti. Podstatné je zjištění, že na jednotlivé druhy skončení pracovního poměru je možné nalézt větší počet soudních rozhodnutí.

Prvním samostatným předpisem, který upravoval mj. problematiku pracovního poměru, zejména pak jeho skončení, byl zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce. Stal se základem a hlavním pramenem pracovního práva. Byl též považován za první kodifikaci pracovního práva. Povaha původního zákoníku práce byla kogentní, tj. nebylo možné se od jeho jednotlivých ustanovení odchýlit. V návaznosti na tuto skutečnosti a na podrobné zkoumání pracovního práva dané doby je možné konstatovat, že pracovní právo patřilo jak do práva soukromého (úprava pracovněprávních vztahů), tak do práva veřejného. Z mého pohledu byl původní zákoník práce pokrokový, a to z toho důvodu, že sjednotil zcela oblast pracovního práva, vyjadřoval jednotnou vůli pracujícího lidu upravit pracovní vztahy v souladu se zájmy společnosti, dále potřebný, sjednocující pracovní lid a platný. Nejvýznamnější roli měl však v oblasti socialistického právního řádu, kterou do značné míry upevňoval. Na druhé straně se jednalo o předpis velice striktní, bez jakékoliv možnosti volného jednání a svobodné vůle. I přes několik dílčích novel se nepodařilo koncepci předpisu změnit tak, aby odpovídal vývoji s ním souvisejícím potřebám společnosti a době. Původní zákoník

práce (po roce 1989) ne zcela naplňoval požadavky tržního hospodářství a soukromého podnikání, zejména při vytváření nových forem zaměstnavatelů (obchodních společností). Tato oblast musela být upravena zákonem č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.

Následujícím předpisem byl zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který již ve větší míře zobrazoval výše uvedené dílčí novely. Předpis se stal organicky a soudobě součástí právního řádu České republiky. V této souvislosti bylo podstatné, že se zákoník práce stal předpisem, který byl z převážné části založen na normách dispozitivních, tj. s možností volného ujednání stran, neboli „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Příkladem svobodného ujednání v rámci pracovněprávního vztahu je pracovní smlouva, tedy dvoustranný právní úkon mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož hlavními náležitostmi jsou den nástupu do práce, místo výkonu práce a druh práce. Předpis byl významný pro společnost také z důvodu, že nově upravoval subsidiaritu zákoníku práce a občanského zákoníku.

První kapitola práce se zabývá postavením pracovního práva v systému práva a také pohledem na právní úpravu v České republice v kontextu mezinárodního vývoje. Pracovní právo je charakterizováno ochrannou funkcí. Domnívám se, že tato funkce je v pracovním poměru (zaměstnaneckém vztahu) velice důležitá, neboť do značné míry chrání ekonomicky slabšího zaměstnance a na druhé straně ochraňuje majetek zaměstnavatele. Existují také názory, že zaměstnanec se slabší stranou pracovněprávního vztahu stává až s jeho vznikem, do té doby jsou si zaměstnavatel a zaměstnanec rovni. V kapitole je také zakotvena úprava institutu závislé práce, který je uvedena v § 2 a 3. V této souvislosti lze konstatovat, že nová úprava závislé práce zrušila § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravoval tzv. švarcsystém³¹⁰. Jako poslední důležitou oblast upravuje kapitola vztah pracovního práva a práva ES. V tomto ohledu je stěžejní tzv. harmonizační novela v podobě zákona č. 155/2000 Sb., která upravuje úplnou slučitelnou pracovního práva a práva ES³¹¹.

³¹⁰ Označení pro způsob ekonomické činnosti, při které osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné činnosti nejsou jeho zaměstnanci, ale formálně vystupují jako samostatní podnikatelé.

³¹¹ Slučitelnost prostřednictvím jednotlivých směrnic ES do právního řádu České republiky

Ve druhé kapitole je popsán stav, kdy ještě nebyl účinný původní zákoník práce, avšak oblast pracovního práva byla již upravena, a to pracovním řádem – zejména se jednalo o pracovní činnost v podniku. I v této době byla základním právním předpisem, na základě kterého se uzavíral pracovní poměr, pracovní smlouva a též správní akt. I zde musela být pro uzavření smlouvy svobodná vůle účastníků. Tato skutečnost vyplývala např. z § 1151 Všeobecného občanského zákoníku a jemu odpovídajícímu § 1 zákona č. 244/1922 Sb., o všeobecných právních poměrech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na Slovensku. Správní akt zakládal pracovní poměr pouze u některých skupin osob, zejména se jednalo o skupiny pracovníků státních orgánů nebo ředitele národních podniků a jiných organizací. Jak vyplývalo z dané doby před účinností původního zákoníku práce, pracovní poměr mohl být ukončen na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, předčasným skončením pracovního poměru a byly také známé jiné důvody skončení, tj. uplynutím doby a smrtí jedné ze stran. Uzavření dohody bylo svobodné v té míře, že nebylo třeba žádat o dodatečný souhlas Revoluční odborové hnutí (ROH), ani okresní národní výbor (ONV). Povinnost vyžádat si povolení od Revolučního odborového hnutí měl pouze podnik. V souvislosti s uvedenými organizacemi lze říci, že tyto měly na problematiku pracovního poměru (zejména jeho vznik) veliký vliv, protože bez jejich souhlasu nemohl být pracovní poměr ukončen. Problematiku výpovědi upravoval např. § 1159 Všeobecného občanského zákoníku, § 113 živnostenského zákona. Ze studia jednotlivých druhů skončení pracovního poměru je patrné, že tyto neměly (tak jako za účinnosti původního zákoníku práce a zákoníku práce) jasně stanovenou formu, převážná část náležitostí byla na ujednání stran. V této souvislosti byl brán ohled pouze na zabránění případně omezení fluktuaci pracovníků, a na právní předpisy, které samotné skončení do určité míry omezovaly³¹².

Závěrečný bod druhé kapitoly je věnován problematice skončení pracovního poměru u specifické skupiny pracujících, tj. u zaměstnanců železnic a ostatních sektorů dopravy. Je zde nastíněn obraz jednotlivých lhůt, ve kterých mohla být udělena výpověď. Nutno konstatovat, že podmínky byly odlišné od běžné praxe i jednotlivých ustanovení předpisů, které upravovaly problematiku pracovního práva. V této

³¹² Např. § 32 zákona č. 51/1955 Sb., ve znění zákona č. 67/1958 Sb. a vyhlášky č. 68/1958 Sb., o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích

souvislosti bylo možno použít lhůty jednodenní, týdenní, čtrnáctidenní a čtyřtýdenní s tím, že pro každou lhůtu byly stanoveny určité požadavky. V této oblasti měl svou nezastupitelnou roli pracovní řád, který upravoval další náležitosti pracovního poměru, např. stanovovaly přesné důvody výpovědi.

Po účinnosti původního zákoníku práce lze jednoznačně konstatovat, že došlo ke sjednocení pracovního práva. Předpis byl mimo jiné postaven na důležitosti trvání pracovního poměru, a to z hlediska hmotného zabezpečení zaměstnance i jeho rodiny a s tím souvisejícího společenského postavení. Původní zákoník práce rozlišoval jednotlivé druhy skončení pracovního poměru, které byly způsobeny jednáním stran a dále s ohledem na určitou právní událost. Z tohoto pak vplývalo skončení pracovního poměru na základě dohody, výpovědi, okamžitého zrušení a zrušení ve zkušební době. Dále pak smrtí pracovníka, uplynutím doby, dosažením věkové hranice. Dle mého názoru bylo také důležité skončení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušného orgánu, i když se toto týkalo pouze specifické skupiny osob³¹³. Původní zákoník práce také (stejně jako předchozí úprava) zakotvoval předchozí souhlasy odborových orgánů. V této souvislosti se domnívám, že se jednalo o úkony, které výrazně usnadňovaly a chránily zaměstnance před jednostrannými právními úkony skončení pracovního poměru. Tyto postupy měly dostatečnou oporu v ustanoveních původního zákoníku práce. V souvislosti s dohodou bylo možno spatřovat značný posun oproti úpravě před účinností původního zákoníku práce, kdy tento jasně stanovil podmínky, za nichž mohla být uzavřena. Byla zde omezena svobodná vůle účastníků. V této souvislosti je v práci popsán jako důvod odstoupení od dohody, podstatný omyl, který představoval možné odstoupení od smlouvy formou jednostranného právního úkonu. Posledním bodem kapitoly, která se věnuje dohodě podle původního zákoníku práce, je možnost uzavření smlouvy ústně či konkludentním činem. K těmto způsobům je však nutné doplnit, že byly problematické z hlediska případného dokazování u soudu.

³¹³ Tato možnost skončení se týkala pouze cizinců nebo osob bez státní příslušnosti. Právní úprava byla obsažena v § 42 odst. 3 původního zákoníku práce a pracovní poměr skončil dnem skončení pobytu na území podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu nebo také dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území.

Druhá část třetí kapitoly je věnována výpovědi. Myslím si, že výpověď představovala a představuje (i podle stávající právní úpravy) značný zásah do pracovněprávního vztahu, a to zejména z důvodu, že zobrazuje silnější postavení zaměstnavatele. Výpověď také jasně demonstrovala podřízené postavení zaměstnance. Právní úprava postupu skončení pracovního poměru celkem jasně upravovala v jednotlivých ustanoveních a stanovením různých hmotněprávních podmínek. Zejména se jednalo o skutečnost, že zaměstnavatel měl povinnost uvést důvod výpovědi, a to při samotné konstrukci výpovědních důvodů bylo velice složité. V této souvislosti byla důležitá úprava výpovědní doby, která činila 2 až 3 měsíce. Zde je možné vidět posun v jednotlivých délkách oproti výpovědní době u zaměstnanců dopravního sektoru. Speciálně pak byla upravena výpovědní doba u vedlejšího pracovního poměru. Mezi zásadní náležitosti výpovědi udělené zaměstnancem patřilo doručení a písemná forma. Pro zaměstnavatele byla pozice o dost složitější, a to z důvodu, že když se rozhodl zaměstnanci udělit výpověď, musel splnit řadu hmotněprávních podmínek. Jak bylo popsáno výše, byla zde výjimka, kdy měl zaměstnanec lepší postavení. Mezi zásadní podmínky patřila důvodnost výpovědi, povinnost nabídky jiného vhodného místa. Právní úprava jasně specifikovala také případy, za kterých nesměl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Zákaz udělit zaměstnanci výpověď byl také v kapitole porovnán se švýcarskou právní úpravou, která mj. upravovala situaci, kdy je zaměstnanec povolán ke službě v ozbrojených silách, a to od doručení povolávacího rozkazu až do uplynutí dvou týdnů po propuštění z takové služby. Objektivní neschopnost k vykonávání práce vedla k zániku pracovního poměru, naopak následná neschopnost práce ponechávala pracovní poměr nedotknutý. Výkon vojenské nebo civilní ochranné služby ponechával pracovní poměr též platným. Kapitola upravuje také pracovněprávní vztah poslance a jeho zaměstnavatele. Pokud byl poslanec dlouhodobě uvolněn pro výkon poslanecké funkce, musel si zaměstnavatele (pro udělení výpovědi) opatřit předchozí souhlas předsedy komory Parlamentu. Závěrem lze konstatovat, že výpověď byla podstatně jednodušší pro zaměstnance, naopak zaměstnavatel měl situaci (z hlediska dodržení všech procesních i hmotněprávních podmínek) velice složitou, pokud nechtěl jednat neplatně.

Při studiu jednotlivých výpovědních důvodů jsem dospěl k závěru, že nejbližší k výpovědi má institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení

představovalo také ostrý zásah do pracovněprávního vztahu a jednotlivé důvody byly zcela jasně upraveny v původním zákoníku práce. ROH a jeho funkcionáři museli být přítomni, pokud byl okamžitě zrušen pracovní poměr s osobami, které neuměli číst a psát, a to s odkazem na naplnění formálních obsahových náležitostí. Zaměstnavatel měl možnost okamžitě zaměstnance propustit, pokud tento odsouzen pro trestný čin, dále pokud hrubě porušoval pracovní kázeň³¹⁴. Kapitola upravuje okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a ze strany zaměstnance. Zaměstnavatel mohl zaměstnance okamžitě propustit, pokud např. ohrožoval bezpečnost státu. Jednalo se o specifické ukončení pracovního poměru, které bylo charakterizováno jednáním proti integritě státního zřízení, územní celistvosti, obranyschopnosti, mezinárodním vztahům, státním orgánům a porušováním státního tajemství. K těmto institutům je možné dodat, že byly zachyceny v Ústavě ČSSR a měly oporu spíše v trestněprávních předpisech.

Z mého pohledu byl také zajímavý důvod, který spočíval v hrubém porušení pracovní kázně, vylučující setrvání u zaměstnavatele po dobu výpovědní lhůty. Jednalo se o důvod problematický, a to zejména z toho hlediska, že se velmi náročně prokazovala míra porušení; vznikal (a to platí i pro dnešní právní úpravu) problém s pojmem „hrubé porušení“. Kapitola rovněž upravuje zákaz okamžité zrušení pracovního poměru, a to v souvislosti s porovnáním téhož zákazu u výpovědi. V této souvislosti lze říci, že okruh důvodů u okamžitého zrušení pracovního poměru je podstatně užší, než u výpovědi. Na rozdíl od zaměstnavatele, který měl řadu důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru, zaměstnavatel byl v tomto ohledu značně omezen, tj. mohl uplatnit důvody pouze dva, a to, že na základě lékařského posudku nemohl dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel ho nepřevodil v době patnácti dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou (pro něho vhodnou) práci, dále zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do patnácti dnů po uplynutí její splatnosti. Pojem mzdy byl v této souvislosti problematický, protože často vznikaly výkladové problémy termínu „splatnost mzdy“. Byla proto stanovena patnáctidenní lhůta, a až po jejím marném uplynutí měl zaměstnanec nárok na výplatu.

³¹⁴ Jednalo se o takové porušení, které mohlo mít vliv na další zaměstnance či na pokles pracovní morálky

Dalším zajímavým důvodem bylo skončení pracovního na základě úředního rozhodnutí, které mohlo být dvojího druhu, a to odnětím povolení k pobytu, či na základě pravomocného rozhodnutí o vyhoštění. Z hlediska subjektů se jednalo o instituty omezené, protože se týkaly pouze cizinců nebo osob bez státní příslušnosti. Tento způsob bylo možné srovnat s výkladem zahraniční literatury, která stanovila, že se jedná o skončení jedinečné, a to proto, že pracovní poměr skončil bez potřeby právního úkonu ze strany zaměstnavatele a bez výpovědní doby dnem, kterým měl skončit pobyt těchto osob na území podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu, anebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území.

Z hlediska skončení pracovního poměru, které není závislé na jednání účastníků, je v kapitole upravena smrtí účastníka. V této souvislosti je potřeba říci, že skutečnost, že zaměstnanec zemřel, nemusela vždy znamenat skončení pracovního poměru. Pokud měl zaměstnanec nástupnický subjekt, docházelo k převodu práva a pracovní poměr tak pokračoval nadále.

S klasickými způsoby skončení pracovního poměru je pak porovnáno skončení ve zvláštních případech. Zejména se jednalo o skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním, kdy např. odvoláním z funkce, či uplynutím volebního období nedocházelo ke skončení, nýbrž se jednalo o skutečnosti, které zapříčiňovaly změnu druhu vykonávané práce (další zařazení či přidělení jiné pro něho vhodné práce). Odchylná právní úprava platila také pro skončení vedlejšího pracovního poměru. Základní rozdíl byl spatřován v absenci ochrany stability původního zákoníku práce. Na druhou stranu umožňoval co nejsnadnější a nejrychlejší skončení pracovního poměru oběma účastníkům. Podrobně jsem se snažil v této souvislosti popsat výpověď, kde dle mého názoru byly odchylky, oproti obecným způsobům skončení pracovního poměru, nejvýraznější³¹⁵. Odchylná právní úprava se týkala také okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kdy tento nemusel získat souhlas orgánu, dále se na něj nevztahoval zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr v ochranné době a ani neměl povinnost odstupného.

³¹⁵ Výpověď mohl rozvázat podle § 70 písm. b) původního zákoníku práce vedlejší pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

S problematikou skončení pracovní poměru také úzce souviselo odstupné, které jsem popsal již ve třetí kapitole. Odstupné představovalo „jakousi“ satisfakci za skončení pracovního poměru, a to ze strany zaměstnavatele, tj. nezávisle na vůli zaměstnance. V této souvislosti byla důležitá vyhláška č. č. 195/1989 Sb., resp. zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném. Výši odstupného upravoval kogentní § 60a odst. 1 původního zákoníku práce jako minimální výši, a to dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance. Kromě výše uvedeného mohlo být odstupné také přiznáno ze zdravotních důvodů. Úprava tohoto druhu odstupného byla obsažena v kolektivní smlouvě.

Jako důležitý výstupní dokument bylo považováno potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek. Potvrzení představovalo důležitý doklad, který měl zaměstnanci osvědčit skutečnosti rozhodné pro posouzení jeho kvalifikace a též skutečnosti rozhodné pro nároky bezprostředně spjaté s jeho pracovním poměrem. Na základě požadavku zaměstnance měl zaměstnavatel povinnost vydat tomuto pracovní posudek. Posudek měl podstatně větší význam než potvrzení, protože mohl ovlivnit i rozhodnutí o přijetí zaměstnance do pracovního poměru u jiného zaměstnavatele. Dle mého pohledu se jednalo o velice důležitý dokument, protože v něm bylo možné nalézt charakteristiku zaměstnance, tzn., jak si plnil své pracovní povinnosti, jak dodržoval další požadavky zaměstnavatele, popřípadě, jaký byl v pracovním kolektivu a jaký vytvářel na ostatní zaměstnance vliv. Jednalo se o dokument, který sloužil jako pracovní obraz osobnosti zaměstnance. Nutno konstatovat, že potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek představují značnou roli i v dnešní době.

Závěr třetí kapitoly je věnován institutu hmotného zabezpečení. Hmotné zabezpečení bylo úzce spjato s výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) původního zákoníku práce, a shrnovalo dva druhy odstupného, které mělo sloužit jako zabezpečení a stabilita společenského života, a to minimálně po dobu, než si našel zaměstnanec novou práci.

Čtvrtá kapitola se věnuje skončení pracovního poměru podle zákoníku práce a přináší srovnání skončení pracovního poměru podle dvou klíčových právních předpisů. Upravuje problematiku flexibility ve vztahu k ochraně zaměstnance. Cílem

tohoto vztahu je vždy bezproblémové a rychlé rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce upravuje způsoby skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, skončením pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí, smrtí jednoho z účastníků, dosažením věkové hranice, uplynutím doby.

Podle právní úpravy dohody je možné ji uzavřít tak, že „návrh na uzavření dohody je na jednom listu a „přijetí“ na druhém listu, tzn., že projevy vůle mohou být rozdělené. Problematika dohody je též srovnávána s právní úpravou zákona č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato právní úprava mj. stanovuje, že „perfektnost návrhu vzniká okamžikem, kdy se dostane do sféry dispozice druhé strany, tedy toho, komu je určený. Od daného okamžiku je návrh ve vztahu k navrhovateli závazný“. Kapitola také nabízí pohled na právní úpravu podle původního zákoníku práce a podle zákoníku práce, a to v části „srovnání s původní právní úpravou“. Zejména je řešena problematika, kdy zaměstnanec do práce nepřijde a oznámí, že končí. V obdobných situacích se dříve vycházelo ze skutečnosti, že pracovní poměr skončil bez zbytečných formalit ústní dohodou. Zaměstnavatel pak mohl zaměstnance odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění. Podle nové právní úpravy je nezbytné zaměstnanci vézt neomluvené absence, skončit s ním pracovní poměr na základě okamžitého zrušení; tento právní úkon mu do vlastních rukou doručit, a teprve po tomto složitém procesu bude moci zaměstnavatel zaměstnance odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění.

U výpovědi považuji za zajímavé podotknout, že výpovědní doba je z hlediska své konstrukce značně složitá, a to zejména z důvodů, že neobsahuje horní hranici, tzn., může být prodlužována několik let, není stanoven postup, jakým lze tuto nejnižší výměru prodloužit, zákon explicitně nevyklučuje rozdílné sjednání délky výpovědní doby s jednotlivými zaměstnanci, což představuje hrozbu diskriminačního jednání. Stejně jako podle právní úpravy původního zákoníku práce je povinen zaměstnavatel stanovit výpovědní důvod (pod sankcí neplatnosti). K této problematice jsem též provedl srovnání se zahraničními prameny, které hovoří o tom, že „že zaměstnavatel a zaměstnanec mají rovné a svobodné postavení, a to na základě platně uzavřené

pracovní smlouvy. Z tohoto hlediska je zaměstnavatel oprávněn propustit, respektive dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoliv důvodu, avšak pouze za předpokladu, že zaměstnanec na možnost výpovědi řádně upozorní“.

Základní náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru jsou totožné s právní úpravou původního zákoníku práce. Pro platnost tohoto druhu je nutná písemná forma, dále nutné skutkové vymezení výpovědního důvodu tak, aby nebylo možné tento zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Lhůty jsou upraveny zvlášť pro zaměstnavatele a pro zaměstnance. Účastníci pracovního poměru mohou okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku.

Pro skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance je charakteristické, že v případě této události nezanikají peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli. Do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru postupně přímo na jeho manžela, děti, rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti.

V této kapitole jsem se věnoval úpravě skončení pracovního poměru ve zvláštních případech, pro který platí určité odchylky. Odvoláním ani se vzdáním z funkce pracovní poměr založený jmenováním nekončí. Tyto jednotlivé skutečnosti vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce. Pokud však zaměstnavatel jinou vhodnou práci nemůže nabídnout, postupuje se podle výpovědního důvodu, který je upraven v § 52 písm. c) zákoníku práce. Z hlediska odstupného pak platí, že na něj má zaměstnanec nárok pouze v případě, pokud došlo ke skončení pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizačních změn. Zákoník práce (stejně jako původní zákoník práce) upravuje skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu. Jedná se o problematiku ojedinelou a omezenou, a to z toho důvodu, že se týká pouze úzce vymezené skupiny subjektů³¹⁶.

³¹⁶ Do skupiny patří cizinci nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. Pracovní poměr těchto osob končí podle § 48 odst. 3 zákoník práce.

Rovněž jako původní zákoník práce i zákoník práce upravuje institut odstupného, které plní funkci peněžité kompenzace pro zaměstnance, s tím související lepší společenské uplatnění a v neposlední řadě zajišťují jistotu pro dobu, než si zaměstnanec najde práci novou. Podle právní úpravy zákoníku práce můžeme odstupné dělit na zákonné a smluvní. Zákonné odstupné se dále dělí na úroveň základní a zvýšenou. Základní rozdíl je spatřován v důvodech skončení pracovního poměru a ve výši odstupného, které činí (v případě úrovně základní) trojnásobek průměrného měsíčního výdělku a platí pro skončení pracovního poměru z organizačních důvodů. V režimu zvýšené úrovně činí odstupné dvanásobek průměrného měsíčního výdělku a na toto má zaměstnanec nárok v případě zdravotní nezpůsobilosti vyvolané pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Smluvní odstupné, které je charakterizováno zásadou svobodné vůle účastníků, je možné sjednat z totožných důvodů jako odstupné zákonné, nad jeho rámec nebo i z jiných důvodů.

Pátá kapitola upravuje novelu zákoníku práce k 1. 1. 2012. Touto novelou dochází ke změně dalších zákona, jako jsou např. zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Nově jsou upravena tyto ustanovení zákoníku práce:

- sjednání zkušební doby, kdy mimo rámec klasické tří - měsíční doby, může být sjednána i v délce trvání šesti měsíců, a to v případě vedoucích zaměstnanců. Maximální délka zkušební doby je omezena tak, že nesmí být delší, než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru,
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy na základě novelou změněného § 66 odst. 2 je stanoveno, že zrušení pracovního poměru musí být učiněno písemně. Novela také výslovně stanovuje, že na základě zrušení pracovního poměru končí pracovní poměru doručením samotného zrušení,
- výjimky ze zákazu výpovědi - novela omezila výjimku ze zákazu výpovědi pro výpovědní důvod, který spočívá v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Na základě této skutečnosti nemůže již zaměstnavatel udělit výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou, a to až do

doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou,

- novelou došlo k rozšíření okruhu jednotlivých výpovědních důvodů, na základě kterých může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr. V § 52 zákoníku práce je nově upraven pod bodem h) výpovědní důvod, který se týká porušení „zvlášť hrubým“ způsobem jiné povinnosti, která je upravena v novelou zavedeném ustanovení § 301a. I v tomto novém ustanovení dochází k použití termínu „zvlášť hrubým“ způsobem. I v této souvislosti vzniká problematická otázka, jak tento posuzovat, resp. kde je spatřována již míra hrubého nebo zvlášť hrubého porušení. V této souvislosti postrádám u novelou zavedeného ustanovení např. nějaké upřesňující ustanovení či vysvětlení, jak s výše uvedeným termínem pracovat, popř. jak stanovit míru porušení,
- prodloužení délky výpovědní doby, kdy novela zavádí úpravu, že prodloužení výpovědní doby je možné výhradně jen na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to v písemné podobě,
- právní stav před novelou zákoníku práce zaměstnavateli ukládal povinnost písemně oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce České Republiky rozvázání pracovního poměru s osobou, který má určité zdravotní postižení. Tato povinnost byla novelou zrušena, a to z důvodu, že v dotřeném ustanovení nebyla upravena lhůta, ve které by měl zaměstnavatel předepsanou povinnost splnit; s poskytnutou informací krajská pobočka Úřadu práce žádným způsobem nepracovala.

V šesté kapitole jsem se zaměřil na skončení pracovního poměru v zemích EU. Možnost skončení pracovního poměru je závislá na skutečnosti, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou. Ve všech státech EU končí pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou smrtí zaměstnance. V některých případech lze také skončit pracovní poměr na základě rozhodnutí příslušného orgánu, zpravidla soudu nebo z důvodu „vis maior“. Pro dohodu platí, že pracovní smlouva je uzavírána na základě oboustranného souhlasu zaměstnavatele a zaměstnance a tímto způsobem lze také její platnost ukončit. Pokud je zde iniciativa ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnance, pak hovoříme o tzv. rezignaci. Způsob jednostranného ukončení pracovního poměru

liberálnější a zpravidla se k němu nevyžadují žádné důvody. Právní úprava jednostranného skončení pracovního poměru je ve většině států EU velmi podobná a striktní. Zejména se dbá na zásadu ochrany zaměstnance při výpovědi ze strany zaměstnavatele, která je u některých skupin zaměstnanců velmi podstatná – zejména se jedná o osoby se zdravotním postižením a o těhotné zaměstnankyně. V rámci mezinárodního srovnání jsem se věnoval skončení pracovního poměru v Rakousku, Belgii a Finsku. Pro rakouskou úpravu skončení je podstatné, zda byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou či neurčitou. V případě sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou mohla být dána výpověď jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance. U pracovního poměru sjednaného na dobu určitou není výpověď ze strany zaměstnavatele přípustná, pokud takto nebylo ujednáno v pracovní smlouvě. Výpověď je považována za protiprávní, pokud byla udělena na základě členství zaměstnance v odborech a z toho plynoucí odborové aktivity, členství v politické straně nebo náboženské organizaci. Tento postup je pak v soulad se zásadou „*contra bonos mores*“. Značně odlišnou právní úpravu lze nalézt v Belgii. Odlišnost spočívá především v neomezené možnosti zaměstnavatele skončit pracovní poměr. Může být udělena zcela bezdůvodně a ani není stanovena povinnost zaměstnavatele vzít zaměstnance zpět v případě, že byla výpověď neplatná. Pouze je nutné dodržet formální náležitosti a výpovědní dobu. Právní úprava ve Finsku stanovuje, že pracovní poměr na dobu neurčitou je možné ukončit výpovědí účastníků v písemné nebo ústní podobě. Z hlediska výpovědních dob je právní úprava spíše kogentní a nesmí být v pracovní smlouvě kodifikována. Zaměstnanec nesmí dát výpověď bez náležitého důvodu. Ochrana zaměstnance v tomto případě vzniká již okamžikem uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. Ochrana před výpovědí je totožná jako u výše uvedených zemí a především se vztahuje na těhotné ženy, matky a otce v době mateřské dovolené. Jakékoliv individuální ujednání je neplatné.

Pro skončení pracovního poměru ve zkušební době platí, že tato musí být ujednána na základě zvláštního ujednání. Není zde nutnost písemné formy, zejména pokud to např. kolektivní smlouva nevyžaduje. Zkušební doba musí být sjednána pouze na začátku pracovního poměru a nelze jí z jakýchkoli důvodů prodlužovat.

Na závěr šesté kapitoly jsem se věnoval hromadnému propouštění, které je upraveno ve směrnici Rady č. 75/129/EHS. Směrnice definuje pojmy hromadného propouštění, zástupce zaměstnanců a určuje svůj rozsah tím, že stanoví, na které případy se vztahovat nebude. Dále upravuje postupy, které by měly být dodržovány všemi podniky při hromadném propouštění. Hromadné propouštění znamená propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho či více důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, a to pokud se ukončuje pracovní poměr s určitým počtem zaměstnanců ve stanoveném časovém období. Zaměstnavatel, který zamýšlel provést kolektivní propouštění je povinen zahájit jednání se zástupci zaměstnanců s cílem vytvořit dohodu, písemně sdělit informace a kopii písemného sdělení předat orgánu státní správy. Novelou původního zákoníku práce, zákonem č.155/2000 Sb., byla jednotlivá ustanovení směrnice č. 92/56/EHS promítnuta do právní úpravy České republiky, s účinností od 1. 1. 2001.

Právní úprava skončení pracovního poměru se snaží stále více přizpůsobovat jednotlivým stranám pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnavateli a zaměstnanci, zlepšovat postavení těchto stran i pracovního práva jako celku. Dle mého názoru je více chráněna osoba zaměstnance, a to s odkazem na jeho slabší postavení, a to v souvislosti se zajištěním stability pracovního poměru, větším uplatněním zaměstnance ve společnosti a též jeho hmotného zabezpečení. Jednotlivé novely zákoníku práce se snažily a stále snaží upevňovat pozici zaměstnance, postavení zaměstnavatele, a to s ohledem na snižování případných soudních sporů. Úprava je postavena na skutečnosti, že pokud bude moci zaměstnanec a zaměstnavatel co nejlépe vymezit podmínky pracovního poměru, bude v menší míře docházet k neplatnému skončení pracovního poměru, a to především ze strany zaměstnavatele. Pracovní právo prošlo značným vývojem a v dnešní době plní nezastupitelnou roli ve společnosti, pro kterou je velice důležité a přispívá k její stabilitě.

Seznam zkratek

- ABGB - Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen
Erbländer der Österreichischen Monarchie
- CEEP - European Centre of Enterprises with Public Participation
- ČNR - Česká národní rada
- ČR - Česka republika
- ČSFR - Česká a Slovenská federativní republika
- ES - Evropské společenství
- EU - Evropská unie
- ETUC - European Trade Union Confederation
- ILO - International Labour Organization
- KS - krajský soud
- LZPS - Listina základních práv a svobod
- NOZ - nový občanský zákoník
- NS - Nejvyšší soud
- ObčZ - občanský zákoník
- OJ - Official Journal
- ONV - Okresní národní výbor
- OSN - Organizace spojených národů
- Původní zákoník práce - zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- ROH - Revoluční odborové hnutí
- Sb. - sbírka
- Srov. - srovnej
- s. - strana
- TČ - trestný čin
- UNICE - Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
- Ústava - Ústava České republiky
- Zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zb. z. - Zbierka zákonov

Seznam použité literatury a pramenů

Právní předpisy

- Zákon č. 946/1811 Sb. z. s., Všeobecný zákoník občanský.
- Zákon č. 244/1922 Sb., o všeobecných právních poměrech mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku.
- Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení - zákon o soukromých zaměstnancích.
- Zákon č. 189/1936 Sb., o pracovním poměru redaktorů.
- Dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti
- Dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních podnikových radách
- Zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci.
- Zákon č. 42/1948 Sb., kterým se mění a doplňují některá ustanovení Dekretu prezidenta republiky ze dne 24. října 1945, č. 104 Sb., o závodních a podnikových radách.
- Zákon č. 64/1950 Sb., o sociálním zabezpečení osob povolanych ke službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků.
- Zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 34/1952 Sb., o úpravě některých poměrů členů národních výborů.
- Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.
- Zákon č. 67/1958 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích.
- Zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péči o pracovní síly.
- Zákon č. 89/1958 Sb., o výchově dorostů k povolání v učebním poměru (učňovský zákon).
- Zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí.
- Zákon č. 73/1959 Sb., o místním hospodářství.
- Zákon č. 65/1960 Sb., o národních výborech.

- Zákon č. 66/1960 Sb., o úpravě některých poměrů poslanců národních výborů a občanů zvolených za členy komisí národních výborů.
- Nařízení vlády č. 91/1960 Sb., o správním řízení.
- Zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé federativní republiky.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 153/1969 Sb., kterým se doplňoval zákoník práce.
- Zákon č. 97/1974 Sb., o archivnictví.
- Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce.
- Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.
- Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.
- Zákon č. 100/1990 Sb., kterým se měnil a doplňoval zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé federativní republiky a zákon 143/1968 Sb., o československé federaci.
- Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání.
- Zákon č. 103/1990 Sb., který mění a doplňuje hospodářský zákoník.
- Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.
- Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
- Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.
- Zákon ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.
- Zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytnutém při skončení pracovního poměru.
- Zákon č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění.
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví.

- Zákon č. 582/1991 Sb., zákon ČNR o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.
- Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách.
- Zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území České a Slovenské Federativní republiky.
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.
- Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.
- Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým byl doplněn zákoník práce o směrnice Evropských společenství do právního řádu České republiky.
- Zákon č. 131/2002 Sb., o rozhodování některých kompetenčních sporů.
- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
- Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 586/2006 Sb., kterým se mění mj. také zákon 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Právní předpisy mezinárodního práva a práva EU

- směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo části podniků a podnikání, novelizovaná směrnicí č. 98/50/ES.
- směrnice Rady č. 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, novelizovaná směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES o aproximaci práva členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele.
- směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, novelizovaná směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES.
- směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovníků, kojících pracovníků a pracovníků krátce po porodu.
- směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.
- směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, která se týká Rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, ETUC, novelizovaná směrnicí Rady č. 98/23/ES o rozšíření směrnice 97/81/ES na Velkou Británii a Severní Irsko.

- směrnice Rady č. 1999/70/ES 28. června 1999, týkající se Rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, ETUC.
- Evropská sociální charta z roku 1961.

Dokumenty Mezinárodní organizace práce

- Úmluva č. 87 o odborové svobodě a ochraně odborového práva, 1948.
- Úmluva č. 151 o ochraně práva na organizování a procesu stanovení podmínek zaměstnávání ve veřejných službách, 1978.
- Úmluva č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, 1982.
- Doporučení č. 166 ohledně ukončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele, 1982.

Monografie

- Pivoňka, J.; Starý, K. *Pracovní právo zaměstnanců železnic a ostatních sektorů dopravy*. Praha : Dopravní nakladatelství, 1955.
- Chyský, J. *Příručka pracovního práva*. PRAHA : ORBIS, 1963.
- Kovařík, J. *Podstata pracovního práva a pracovního poměru v ČSSR*. 1. vydání. Praha : Práce nakladatelství ROH, 1964.
- *Zákoník práce a předpisy souvisící*. Praha : Práce, 1965.
- Bernard, F. *Vznik, změna a skončení pracovního poměru*. Praha : Práce, 1979.
- Bělina, M. a kol. *Československé pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Vydavatelství VŠEHRD, 1992.
- *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu*. Sborník příspěvků ze symposia. Brno, 1994.
- Galvas, M.; Gregorová, Z.; Hrabcová, D.; Píchová, I.; Zachariáš, J. *Pracovní právo České republiky*. Brno : Masarykova univerzita, 1997.
- Gerloch, A. *Teorie práva*. 2. rozšířené vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2001.
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2001.
- Galvas, M. a kol. *Dodatek k učebnici pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2001.
- Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2002.

- VYSOKAJOVÁ, M.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2004.
- Součková, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha : C.H. Beck, 2004.
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2004.
- Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004.
- Zachariáš, J. a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007.
- VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008.
- Hůrka, P. *OCHRANA ZAMĚSTNANCE A FLEXIBILITA ZAMĚSTNÁVÁNÍ: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Nakladatelství Auditorium, 2009.
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010.
- Bezouška P.; IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Linde Praha, 2010.
- Bělina, M. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010.

Kvalifikační práce

- Dvořák, Petr. *Autonomie vůle stran v pracovněprávních vztazích*. Plzeň, 2009. 63 s. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra pracovního práva. Vedoucí práce JUDr. Ján Matejka, Ph.D. Dostupný také z WWW:
https://hugo.uk.zcu.cz/F/HS7EY7YLCHSLPN1P2ER5EIVUBBU9AGNXDRM6JIEQP9HMK45QFH-18862?func=full-set-set&set_number=008126&set_entry=000008&format=999

Zahraniční literatura

- Reh binder, M. *Schweizerische Arbeitsrecht*. Bern: Stämpfli & Cie, 1981.
- Barancová, H; Schronk, R. *Pracovné právo*. 1. Vydání. Bratislava: IURA EDITION, 2000.

- Barnard, C. *EC employment Law*. Second Edition. New York: Oxford University Press, 2000.
- Jabornegg, P; Resch, R; Strasser, R. *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht: Kollektives*. Wien: Manz, 2003.
- Thurzová, M. *Zákonník práce: komentár s judikaturou*. Šamorín: Heuréka, 2007.
- Painter, W. Richard; Holmes, E. M. *Ann. Cases and materials on employment law. 7th edition*. Oxford: Oxford University Press, 2008.
- Watson, P. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2009.

Články

- Galvas, M. Několik úvah o smluvní svobodě a jejich projevech v pracovním právu. *Právník*. 1999, č. 4.
- Vysokajová, M. Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie. *Právo a zaměstnání*. 1999, č. 11/12.
- Špundová, E. Skončení pracovního poměru z organizačních důvodů. *Daňová a hospodářská kartotéka*. 2002, č. 10.
- Šimečková, E. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2003, č. 3.
- Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnících Evropských společenství. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 1.
- Langerová, B. K problematice skončení pracovního poměru. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2004, č. 1.
- Krecht, J. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. *Právník*. 2005, č. 2.
- Brabec, S. Poznámky k omezení dispozitivního práva. *Právní rádce*. 2006, č. 7.
- Putík, M.; Lang, R. Právní úkony směřující ke skončení pracovního práva v kontextu českého a komunitárního pracovního práva. *Acta Universitatis Carolinae*. 2007, č. 3-4.

- Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rádce*. 2008, č. 18.
- Jouza, L. Skončení pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance. *Právo a podnikání*. 2008, č. 11.

Elektronické zdroje

- <http://www.ceskenoviny.cz/paragrafy/zpravy/kritika-zamestnavatele-a-okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru/469479>
- <http://www.epravo.cz/top/clanky/skonceni-pracovniho-pomeru-i-zpusoby-skonceni-hlavniho-pracovniho-pomeru-21832.html>
- <http://www.epravo.cz/top/clanky/skonceni-pracovniho-pomeru-i-zpusoby-skonceni-hlavniho-pracovniho-pomeru-21832.html>
- <http://www.ochrance.cz/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/skonceni-pracovniho-pomeru-a-co-dal/>
- <http://nadrevo.blogspot.com/2010/01/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-strany.html>
- <http://kariera.ihned.cz/c1-48179010-dohoda-o-roz vazani-pracovniho-pomeru>
- <http://www.hrportal.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-a-dorucovani-pisemnosti-cid142197/>
- <http://www.nasepenize.cz/vypove-z-pracovniho-pomeru-na-co-mate-pravo-7184>
- <http://www.gastrotrend.cz/7-rubriky-clanky/90-podnikani-uzitecne/782-vypoved-pracovniho-pomeru-vzor-s-komentarem.html>
- http://www.profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=11&id_article=252702&csum=4be569f7
- <http://www.elaw.cz/cs/pracovni-pravo/313-zruseni-pracovniho-pomeru-ve-zkusebni-dobe-a-otazka-mozne-zmeny-pravni-upravy.html>
- <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/zakon-c-4511991-sb-a-skonceni-pracovniho-pomeru-64341.html>
- <http://www.mesec.cz/clanky/pracovni-pomer-na-zkousku-a-nova-pravidla-od-roku-2011/>
- <http://www.ipodnikatel.cz/skonceni-pracovniho-pomeru.html>

- <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/orientace-v-pravnich-ukonech/pracovnepravni-problematika-opu/1000818/46136/>
- <http://pracovni.juristic.cz/604824/clanek>
- <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola8.htm>
- <http://kariera.ihned.cz/c1-43866730-volno-na-hledani-prace>
- <http://www.porada.sk/t56527-zakonnik-prace-od-01-03-2010-a.html>
- <http://cs.wikipedia.org/w/index.php?search=skon%C4%8Den%C3%AD+pracovn%C3%ADho+pom%C4%9Bru+&title=Speci%C3%A1ln%C3%AD%3AHled%C3%A1n%C3%AD>
- http://cs.wikipedia.org/wiki/Z%C3%A1kon%C3%ADk_pr%C3%A1ce
- <http://www.beck-online.cz/>

Judikatura

- Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/1966.
- Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 6. 1971, sp. zn. 3 Cz 2/1971.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR, sp. zn. 3 Cz 25/1972.
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn. Cpj 170/1981.
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994.
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994.
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/1995.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/1996.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/1996.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/1996.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/1996.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/1996.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 1998, sp. zn. 2 Cdon 600/1997.
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 16 Co 91/1998.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1082/1998.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 5. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1034/1999.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2521/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 5. 2002, sp. zn. 25 Cdo 1100/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2001, sp. zn. 7 Tvo 84/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1302/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1322/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2003, sp. zn. 21 Cdo 692/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 9. 2003, sp. zn. 21 Cdo 805/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČR k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce, sp. zn. Cpjn 4/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2819/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1985/2007.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4238/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4302/2007.
- Usnesení Ústavního soudu SK ze dne 26. 11. 2008, sp. zn. I. ÚS 381/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5077/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 8. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3033/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

Shrnutí

Skončení pracovního poměru

Během studia jsem se zajímal o oblast pracovního práva. Z tohoto důvodu jsem si pracovní právo jako obor vybral k napsání diplomové práce a následně rigorózní práce (dále jen „práce“). V rámci své právní praxe se pracovním právem zabývám, zejména pak otázkami náhrady škody, neplatnými způsoby rozvázání pracovního poměru. Problematiku skončení pracovního poměru jsem zpracoval z důvodu, že mne tato negativní událost již potkala. Lze konstatovat, že se jedná o významný institut, který ovlivňuje postavení jedince ve společnosti, jakož i společnost jako celek.

V práci jsem se snažil zmapovat rozdělení práva obecně, tj. práva veřejného, soukromého, jejich základní charakteristiku, dále vývoj pracovního zákonodárství od jeho počátku až do doby přijetí zákoníku práce a změny, které tento zákoník nově přinesl oproti původnímu zákoníku práce. Největší změna byla spatřována ve vymezení zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Na základě této zásady zde byla a je větší smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu. V práci jsem popsal pracovní právo a jeho vztah k ostatním právním odvětvím, tj. zejména k právu občanskému, obchodnímu, ústavnímu.

Práci jsem rozdělil na 6 oddílů s tím, že 2. až 5. se zabývá skončením pracovního poměru s ohledem na časový úsek, tj. skončení pracovního poměru před platností a účinností původního zákoníku práce, dále skončení pracovního poměru podle původního zákoníku práce, a také skončení pracovního poměru podle zákoníku práce, tj. zákona č. 262/2006 Sb., včetně jeho novely k 1. 1. 2012. Zejména jsem srovnal právní úpravu skončení pracovního poměru podle výše uvedených časových úseků právní úpravy. Úprava skončení pracovního poměru před platností a účinností původního zákoníku práce nebyla jednotná, byla spíše roztržena do několika právních předpisů a bylo poměrně složité se v ní orientovat. Je možné konstatovat, že jednotlivé oblasti měly svou právní úpravu, což bylo dosti zmatečné a mohly tudíž vznikat různé pracovněprávní spory. Zákoník práce již stanovil jednotnou právní úpravu, souvisel také s rozvojem společenských vztahů a přispíval k budování socialistického právního řádu.

Byl považován za stěžejní pramen z hlediska kodifikace a oblast jeho uplatnění byla velice značná, široká a důležitá. Je třeba říci, že však tato jednotná úprava, tj. i úprava skončení pracovního poměru byla ryze kogentní, a tudíž omezená. Nebyl zde dán žádný prostor účastníkům k uplatnění svobodné vůle. Změna nastala až přijetím zákoníku práce, který přinesl podstatně volnější dispozice ze stran účastníků pracovněprávních vtaů.

Z důvodu, že se do českého pracovního práva také promítá právo mezinárodní, jsem se v práci věnoval také skončení pracovního poměru ve srovnání s mezinárodní úpravou, zejména skončení pracovního poměru ve Finsku, Belgii, Rakousku. S touto úpravou také souvisí řada směrnic mezinárodního práva, které se kromě vzniku či změny pracovního poměru týkají také jeho skončení. Především jsem se snažil charakterizovat jejich vliv na samotné pracovní právo, zejména pak na vznik, změnu, zánik pracovního poměru.

Cílem mé práce bylo přiblížit případným zájemcům a čtenářům problematiku samotného vývoje pracovního práva, dále také problematiku skončení pracovního poměru, protože si myslím, že tato část právní úpravy je pro každého velmi důležitá a je dobré se v ní orientovat, a to zejména proto, že každého z nás, ať již vlastní vinnou či nikoliv, může taková negativní zkušenost potkat.

Summary

Termination of employment

Already during my studies I was interested in the area of labour law. For this reason I chose labour law as a topic of my diploma thesis and then as a topic of this rigorosum thesis (further only „thesis“). In my law practice I deal with labour law, especially with issues of compensation for damages, invalid methods of termination of employment. I chose “termination of employment” as the topic of this thesis because I have my own negative experience with it. It can be stated that this is an important legal institution that affects the individual's position in society as well as society as a whole.

In my thesis I tried to map the categorization of law in general, IE, public and private law and their basic characteristics, then the development of labour legislation from its inception until the adoption new Labour Code (Act No. 262/2006 Coll), and the changes that the new Code brought against the previous Labour Code (Act 65/1965 Coll.). The biggest change was seen in the definition of the principle of “what is not forbidden is allowed”. Based on this principle, new Labour Code brought greater freedom of contract in the employment relationship. Furthermore in my work, I also made a comparison of labour law as private law with other branches of law, IE particularly with civil law, commercial law, constitutional law.

My thesis is divided into six sections, with the 2-4 deals with termination of employment with respect to the time period, IE termination of employment before the Act No. 65/1965 Coll., As well as termination of employment under the Act 65/1965 Coll., and finally a termination of employment under the current Labour Code, IE Act No. 262/2006 Coll., including amendments as of January 1, 2012. In my thesis I tried to compare the particular law for termination of employment under the above legislation periods. Legal regulation of employment before adoption of Act No. 65/1965 Coll. was not uniform, it was more fragmented into several pieces of legislation and was quite tricky to understand it. It can be said that each area had its own legislation, which was quite confusing and could therefore arise various labour disputes. Act No. 65/1965 Coll. No, as single set of rules associated with the development of social relationships,

contributed to building a socialist legal order. It was regarded as pivotal in terms of codification and the scope of its application was very large, broad and important. It should be noted, however, that this single change, IE the arrangement of the employment relationship was purely mandatory and therefore limited. The change occurred with the adoption of Act No. 262/2006 Coll. which, as mentioned above, brought more liberal disposition of relations between participants of employment.

As the Czech labour law is also affected by an international law, therefore my thesis also deals with it's comparison to regulation of termination of employment in other countries, particularly in Finland, Belgium and Austria. This legislation is also linked to several directives of international law, which in addition to the creation or change of employment also apply to it's termination. In particular, I have tried to characterize their effect on termination of employment and case law developments and changes in employment.

The aim of my thesis was to show to interested readers the issue of the development of the labour law, as well as the issue of termination of employment, because I think that this part of the legislation is very important for everyone and it's good to understand it, especially because each of us, whether guilty or not, can have a negative experience with termination of employment.

Abstrakt

Zpracovaná rigorózní práce se zabývá skončením pracovního poměru (Termination of employment). Práce pojednává o jednotlivých formách skončení pracovního poměru podle platných právních úprav, tedy před samotným vznikem prvního právního předpisu pracovního práva, kterým byl zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce (kapitola 3), podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který výše uvedený předpis nahradil (kapitola 4). Pozornost je věnována novele zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012, která se týká sjednání zkušební doby, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, výjimek ze zákazu výpovědi, prodloužení délky výpovědní doby, moderačního práva soudu; stanovuje nový výpovědní důvod v § 52 písm. h) zákoníku práce (kapitola 5). Upravena je problematika skončení pracovního poměru v zemích EU (Finsko, Belgie, Rakousko), konkrétně dohoda o skončení pracovního poměru, výpověď a skončení pracovního poměru ve zkušební době (kapitola 6).

Pozornost je také věnována srovnání české právní úpravy se zahraniční právní úpravou, mezinárodním dokumentům, právním předpisům a četné soudní judikatuře. V závěru je upraven institut hromadného propouštění a právní dokumenty s ním související, zejména směrnice Rady č. 75/129/EHS ze dne 17. 2. 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Processed thesis deals with termination of employment. The thesis deals with various forms of termination of employment according to the then applicable legislation throughout history, IE before the creation of the first legal regulation of Labour Law, which was Act No. 65/1965 Coll., The Labour Code (chapter 3), pursuant to Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, which replaced the above act (Chapter 4). Attention is given to the amendment of the Labour Code effective from January 1, 2012 which relates to arranging of a probationary period, termination of employment during the probationary period, the exceptions to the prohibition of dismissal lengthening of the period of moderation of the court; sets a new reason for dismissal in § 52. h) of the Labour Code (Chapter 5). This thesis also deals with the issue of termination of

employment in EU countries (Finland, Belgium, Austria), namely agreement on termination of employment, dismissal and termination of employment during the probationary period (Chapter 6).

Attention is also paid to the comparison of Czech law with foreign laws, international documents, legislation and numerous case law. In conclusion, the modified institute mass layoffs and legal documents related thereto, in particular Council Directive 75/129/EEC of February 17, 1975 on the approximation of the laws of Member States relating to mass layoffs.

Klíčová slova

Pracovní právo; skončení pracovního poměru; zákoník práce.

Keywords

Labour law; termination of employment; Labour Code.