

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Mgr. Marek Cziviš

PRÁVNÍ ÚPRAVA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rigorózní práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 24. listopadu 2015

Poděkování

Touto cestou děkuji vedoucí mé rigorózní práce doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za odborné, metodické a v neposlední řadě mimořádně trpělivé a erudované vedení při zpracování zadaného tématu rigorózní práce.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci vypracoval samostatně, použité prameny byly řádně citovány a práci jsem nevyužil k získání stejného, nebo jiného titulu.

.....

OBSAH

English summary.....	6
Úvod.....	7
1.Pracovněprávní vztahy.....	9
2.Vznik pracovního poměru.....	20
3.Vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce.....	43
4.Skončení pracovního poměru.....	54
4.1. Právní jednání.....	55
4.1.1. Následky vad právního jednání.....	60
4.1.2.Následky vad právního jednání v pracovněprávních vztazích.....	69
4.1.3. Způsoby skončení pracovního poměru.....	70
4.1.3.1. Výpověď.....	71
4.1.3.1.1.Zákaz výpovědi.....	77
4.1.3.2.Okamžité zrušení pracovního poměru.....	79
4.1.3.3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	82
4.1.3.4.Zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem.....	83
4.1.3.5. Hromadné propouštění.....	85
4.1.3.6. Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	88
4.1.3.7. Uplynutí doby.....	88

4.2.Odstupné.....	89
4.3. Povinnosti zaměstnavatele po skončení pracovního poměru.....	92
4.4. Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	93
4.5. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	95
4.6.Právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru.....	96
4.6.1. Smrt zaměstnance.....	96
4.6.2. Smrt zaměstnavatele.....	97
5.Souběh více právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru.....	97
6. Srovnání právní úpravy skončení pracovního poměru podle českého a slovenského zákoníku práce.....	99
7. Úprava skončení pracovního poměru v legislativě Evropské Unie.....	121
8.Srovnání právní úpravy výpovědi a výpovědní doby vybraných členských zemí EU.....	127
8. Úvahy de lege ferenda.....	129
Závěr.....	134
Seznam použitých pramenů.....	135

The Legal Regulation of the Termination of the Labour Relationship

The purpose of this work is the aim to describe the commencement of the labour relationship under the current provisions of the Labour Code and namely under the provision of the newly adopted Czech Civil Code, which become effective as of the 1st January, 2014. This work shall also deal with the mutual relationship between the already existing, yet amended, Czech Labour Code and the above mentioned newly adopted Czech Civil Code. I would also like to explain the different manners of the termination of the labour relationship that exists between the employer and the employee under the Czech Labour Code. I would like to focus on the agenda of the termination of the labour relationship by the contract, the termination of the labour relationship by the termination notice, mutual settlement on the cancellation of the labour relationship and on the cancellation of the labour relationship during the probation period. In order to explain certain aspects of the termination of the labour relationship I would like to compare the Czech Labour Code and the Slovak Labour Code in order to find out the similarities of both codes and also to the differences between the both codes given by the different social, economic and the legal conditions under which each of the codes (the Czech Labour Code and the Slovak Labour Codes) currently exist. This work also contains the decisions of the Highest Court of the Czech Republic but also the decisions of the lower local courts, which I found either useful or important. The mutual relationship between the Czech labour law and the legal system of the European Union shall also be one of the most important topics of this work. At the very end of this work I would also like to explain my own ideas or the suggestions concerning the future development of the Czech labour law, namely within the field of the termination of the labour relationship.

ÚVOD

Cílem této rigorózní práce bylo popsat právní úpravu skončení pracovního poměru a zachytit změny, které s sebou přinesla nová právní úprava vnesená novým občanským zákoníkem (zákon č. 89/2012 Sb.). Práci jsem rozdělil na osm kapitol, přičemž v první a druhé kapitole rigorózní práce se věnuji otázce vzniku pracovního poměru a vzájemného vztahu mezi existujícím zněním zákoníku práce a občanského zákoníku. Ve třetí a čtvrté kapitole se věnuji skončení pracovního poměru, včetně případného souběhu více právních jednání, která směřují k rozvázání pracovního poměru. V páté až sedmé kapitole jsem se snažil postihnout mezinárodní aspekt otázky skončení pracovního poměru, včetně komparace české a slovenské právní úpravy problematiky skončení pracovního poměru, úpravu skončení pracovního poměru v legislativě Evropské unie, komparace právní úpravy výpovědí a výpovědní doby některých vybraných členských zemí Evropské unie. V poslední kapitole jsem se snažil nastínit některé úvahy ohledně případné budoucí právní úpravy skončení pracovního poměru. Téma rigorózní práce, které jsem si zvolil, považuji za mimořádně inspirativní v okamžiku, kdy k 1. lednu 2014 došlo ke změnám v rámci českého právního řádu, které jsou největší za několik posledních let. V souvislosti s novým občanským zákoníkem došlo k přetvoření soukromého práva a v jeho důsledku i ke změně úpravy pracovněprávních vztahů. Princip subsidiarity znamená, že nový občanský zákoník bude mít mimořádný vliv na pracovněprávní vztahy. Tento vliv se bude projevovat rovněž v každodenní (nejenom soudní) praxi, která se bude muset vypořádat se vzájemným vztahem občanského zákoníku a zákoníku práce, kupříkladu typicky v jedné z nejfrekventovanějších soudních agend ve vztahu k pracovněprávním vztahům, tedy k otázkám platnosti ukončení

pracovněprávního vztahu, náležitostí pracovních smluv, či otázky odůvodněnosti výpovědi. Ve vlastní praxi se v rigorózní praxi nastíněnými otázkami často setkávám, a rovněž proto jsem si je zvolil jako téma rigorózní práce.

1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Zákoník práce v ustanovení § 1 uvádí, že zákoník práce 1) upravuje právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávní, 2) upravuje právní vztahy kolektivní povahy (právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce a rovněž tyto vztahy definuje jako vztahy pracovněprávní), 3) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie, 4) upravuje některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů uvedených ad 1), 5) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně neschopného pojištěnce a některé sankce za jeho porušení.

Závislá práce, která je jedním ze základních pojmů pracovního práva je definována v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce jako práce, která je vykonávána ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce pak dále uvádí, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat, nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Jako pracovněprávní vztahy zákoník práce vymezuje **právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž v tomto případě měl zákonodárce na mysli pouze skupinu individuálních pracovněprávních vztahů, které vznikají při výkonu závislé práce, z právních vztahů kolektivní povahy pak jen ty, které souvisejí s výkonem závislé práce. Za zmínku stojí též i skutečnost, že některé právní vztahy, před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli

zákoník práce za pracovněprávní vztahy neoznačuje, byť je dle § 1 písm. d) zákoníku práce také upravuje¹. Z hlediska předmětu lze pracovněprávní vztahy dělit na **individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy**. Předmětem, neboli objektem **individuálního pracovněprávního vztahu** je konání závislé práce zaměstnancem za odměnu. Jedná se o takové pracovněprávní vztahy, ve kterých je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem (tedy pracovní poměry a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) a také o vztahy, které s těmito pracovněprávními vztahy souvisejí, jako jsou vztahy: 1) které je předcházejí (například může jít o pracovněprávní vztahy mezi budoucím zaměstnavatelem a zaměstnancem před vznikem pracovního poměru), 2) které existují souběžně s nimi, 3) jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen a je v některých případech na jejich existenci nezávislý a může je přetrvat (jako jsou kupříkladu sankční vztahy v případech odpovědnosti za škodu)². Předmětem **kolektivního pracovněprávního vztahu** je především způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce. Pro tyto kolektivní pracovněprávní vztahy je charakteristická skutečnost, že jeho subjektem není individuální zaměstnanec, ale zastupitelské orgány zaměstnanců.

Individuální pracovněprávní vztahy je možno členit na **základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy související se základními**, přičemž jistou samostatnou skupinu tvoří **další právní vztahy účasti na práci**. Za **základní pracovněprávní vztahy** považuje zákoník práce pouze pracovní poměry a pracovněprávní vztahy, které jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičemž závislá práce může být vykonávána výlučně v některém z těchto základních

¹ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 54

² Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 56

pracovněprávních vztahů, není – li upravena zvláštními předpisy. Vztahy, které souvisejí se základními pracovněprávními vztahy, jsou vztahy sankční, vztahy při zabezpečování zaměstnání, vztahy, které vznikají při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů a podobně.

Další právní vztahy účasti na práci jsou ty vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví (“**přímá působnost**”), nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpis (“**delegace**”) a také ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (“**subsidiarita**”). Ustanovení § 5 zákoníku práce upravuje další právní vztahy, kdy stanoví, že na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví, nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy. Dále jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem. Kromě těchto právních vztahů existuje však ještě celé množství dalších pracovněprávních vztahů, kterou lze zařadit mezi další právní vztahy účasti na práci.³ **Subjekty individuálních pracovních vztahů** mohou být osoby **právnícké** i osoby **fyzické**. Jde – li o základní pracovněprávní vztah je na jedné straně jako subjekt zaměstnavatel na druhé straně zaměstnanec. Zaměstnavatelem může být osoba jak fyzická, tak právnícká, zaměstnancem pak jen osoba fyzická. Ve smyslu ustanovení § 6 zákoníku práce je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Obdobně ustanovení § 7 zákoníku práce definuje zaměstnavatele jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. V souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku také došlo k nahrazení dosavadní terminologie terminologií novou, kdy

³ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 57

pojmem způsobilosti k právním úkonům byl nahrazen pojmem “**právní osobnost**” v ustanovení § 15 odst. 1 nového občanského zákoníku, který je definován jako způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Doposud užívaný pojem “**způsobilost k právním úkonům**“ byl nahrazen termínem “**svéprávnost**” – viz ustanovení § 15 odst. 2 nového občanského zákoníku, kterým je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, tedy právně jednat. Jak dále uvedeno v této práci je i doposud užívaný pojem „právní úkony“ nahrazen termínem právní jednání i pro pracovněprávní vztahy. Nikdo se nemůže vzdát ani právní osobnosti, ani svéprávnosti, jestliže by tak kdokoli učinil, nepřihlíží se k tomu.⁴ **Subjektem soukromoprávních** vztahů jsou osoby, které se ve smyslu ustanovení § 18 nového občanského zákoníku rozdělují na osoby **fyzické** a **právnícké**. U fyzické osoby ustanovení § 19 nového občanského zákoníku uvádí, že každý člověk má vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná přirozená práva a tedy se považuje za osobu, přičemž zákon stanoví jen meze uplatňování přirozených práv člověka a způsob jejich ochrany. Člověk má právní osobnost od narození až do smrti. Plně **svéprávným** se člověk stává **zletilostí**, kterou nabývá dovršením osmnáctého roku věku, jak upravuje ustanovení § 30 občanského zákoníku. Ve smyslu ustanovení § 37 občanského zákoníku je možné fyzické osobě přiznat svéprávnost, pokud nezletilý dosáhl věku šestnácti let a je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti, pochopitelně jestliže s takovým návrhem nezletilého souhlasí jeho zákonný zástupce. Zletilost je taktéž možno získat uzavřením manželství rovněž se souhlasem soudu. Takto nabytá svéprávnost se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné.

⁴ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 59

Jde – li o fyzickou osobu, zaměstnance, je závislá práce nezletilých, kteří jsou mladší než patnáct let, nebo těch nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, zakázána, jak poměrně jednoznačně stanoví § 34 občanského zákoníku. Dle ustanovení § 35 občanského zákoníku nemůže nezletilý, i když je starší než patnáct let, uzavřít pracovní smlouvu se zaměstnavatelem před tím, než dokončí povinnou školní docházku. V návaznosti na to stanoví § 35 odstavec 2) občanského zákoníku, že zákonný zástupce nezletilého může až do dovršení šestnácti let věku nezletilého jeho pracovní poměr, nebo smlouvu o práci konané mimo pracovní poměr rozvázat, je – li to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje, nebo zdraví nezletilého, a to způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Je pravděpodobné, že se takovéto případy nebudou v praxi vyskytovat příliš často a že bude v reálném životě i s ohledem na způsob práce soudů v České republice fakticky nemožné dosáhnout pravomocného přivolení soudu ve lhůtě jednoho roku, v období mezi patnáctým a šestnáctým rokem věku nezletilého zaměstnance.⁵ Zákoník práce nicméně stanoví dvě výjimky z takto nastíněného chápání pojmu svéprávnosti zaměstnance. Ve smyslu ustanovení § 252 odstavec 2) zákoníku práce může zaměstnanec uzavřít dohodu o odpovědnosti (dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování) nejdříve v den, ve který dosáhne věku osmnácti let. Obdobně zákoník práce ve svém ustanovení §255 odstavec 3 upravuje, že zaměstnanec může uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí nejdříve v den, kdy tento dosáhne věku osmnácti let.

Svéprávnost fyzické osoby v postavení zaměstnavatele již od 1.1. 2014 není obsažena v zákoníku práce a vychází se z ustanovení § 31

⁵ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 61

občanského zákoníku, podle kterého se má za to, že každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy, přiměřené rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Svěprávnost není tedy pevně daná či neměnná v návaznosti na dosažení určitého věku, ale postupně se zvyšuje v závislosti na konkrétní vyspělosti fyzické osoby. Jestliže se plně svéprávným stává člověk zletilostí, je dovršení osmnácti let věku důležitým předpokladem pro svěprávnost člověka a pro svěprávnost zaměstnavatele zejména. Nicméně je třeba věnovat pozornost ustanovení § 33 občanského zákoníku. Podle tohoto ustanovení jestliže udělí zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu, nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu. Výše zmíněné přivolení soudu nahrazuje podle mého názoru i podmínku určitého věku, je-li stanovena pro výkon určité výdělečné činnosti právními předpisy. Jestliže bude tedy nezletilý provozovat obchodní závod, nebo jinou obdobnou výdělečnou činnost, bude muset zákonitě i právně jednat v oblasti pracovněprávní a v takovém případě bude docházet k právnímu jednání nezletilého, který není plně svéprávný. Souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu, nebo k jiné výdělečné činnosti, může zákonný zástupce ve smyslu ustanovení § 33 odstavec 3) občanského zákoníku odvolat, avšak toliko s přivolením soudu. Nedá se očekávat, že by udělení souhlasu zákonného zástupce nezletilého s provozováním obchodního závodu, či k výkonu obdobné výdělečné činnosti byl jev příliš častý, či obvyklý. O to méně častější pak zajisté bude případné odvolání souhlasu příslušného zákonného zástupce.⁶

⁶ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 62

Právnícká osoba může být vzhledem k osobnímu charakteru výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu pouze v pozici zaměstnavatele, co do frekvence výskytu jsou však právnícké osoby častějšími zaměstnavateli, než osoby fyzické. Ve smyslu ustanovení § 20 občanského zákoníku, odstavec 1) je právnícká osoba organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnícké osoby se mohou členit na právnícké osoby **soukromého práva** a právnícké osoby **veřejného práva**. Dle ustanovení § 20 odstavec 2) občanského zákoníku podléhají právnícké osoby veřejného práva zákonům, podle kterých byly tyto zřízeny a ustanovení občanského zákoníku budou použita jen tehdy, jestliže se to slučuje s právní povahou těchto právníckých osob. Z výše uvedeného lze dovodit, že občanský zákoník upravuje především postavení právníckých osob soukromého práva, i když tato norma reflektuje i situace, při kterých jeho ustanovení o právníckých osobách a jejich typech nemohou být užita na právnícké osoby veřejného práva. Právnícké osoby se dají členit podle toho, zda je jejich podstatou složka osobní (takové osoby mají společníky, akcionáře, členy) pak jde o **korporace**, nebo zda je jejich podstatou složka věcná (účelově vyčleněný majetek), pak jsou takové právnícké osoby označovány jako **fundace**. Korporace pak jde dle výše uvedeného klíče členit na korporace soukromoprávní a korporace veřejnoprávní a fundace na **fundace soukromoprávní** a **fundace veřejnoprávní**.⁷ Jako nejčastější představitele soukromoprávních korporací je možné uvést obchodní společnosti a družstva, která jsou v ustanovení § 1 zákona o obchodních korporacích označena jako **obchodní korporace**. Kromě obchodních korporací se za soukromoprávní korporace považují i **neziskové soukromoprávní korporace**, mezi které patří spolek, či společenství vlastníků. Co do

⁷ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 63-64

četnosti druhými nejčastějšími zaměstnavateli jsou subjekty, které lze považovat za korporace veřejnoprávní, mezi které patří obce a kraje a i stát. Lze mezi ně počítat i subjekty profesní samosprávy, typicky Českou advokátní komoru. Jako fundace veřejnoprávní jsou zařazovány fondy, které jsou zřizovány zvláštními zákony, typicky Státní fond rozvoje bydlení. Mezi **fundace soukromoprávní** se řadí nadace a nadační fondy.

Právní osobnost (subjektivita) právnických osob je nejdůležitějším znakem právnických osob. Ustanovení § 15 odstavec 1 občanského zákoníku ji definuje jako způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Ustanovení § 20 občanského zákoníku dále v druhé větě prvního odstavce postuluje, že právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. Jde-li o způsobilost právnických osob k právnímu jednání, pak se u nich rozsah subjektivity se způsobilostí k právnímu jednání kryje.

Stát se ve smyslu ustanovení § 21 občanského zákoníku v oblasti soukromého práva považuje za právnickou osobu, přičemž jiný právní předpis stanoví, jak stát právně jedná. V souladu s důvodovou zprávou k občanskému zákoníku a jmenovitě k ustanovení § 21 občanského zákoníku je na stát zapotřebí pohlížet jako na právnickou osobu, byť je jeho postavení do jisté míry specifické s ohledem na jeho faktickou pozici, jakož i poslání a funkce, které stát plní. Ve smyslu ustanovení § 9 zákoníku práce za stát jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Z výše uvedeného (i z odkazů v poznámkách zákoníku práce pod čarou) se dovozuje, že zatímco stát se považuje v pracovněprávních vztazích za právnickou osobu, organizační složky státu nejsou právnickými osobami. Jménem státu právně jedná

vedoucí organizační složky, které se tato právní jednání týkají, vedoucí takové organizační složky pak může pro určité právní jednání písemně pověřit jiného vedoucího zaměstnance takové organizační složky. Jiní zaměstnanci organizační složky mohou jménem státu právně jednat pouze v rozsahu stanoveném vnitřním předpisem dané organizační složky. Stát rovněž plní i jiné funkce v pracovněprávních vztazích, než jen funkci zaměstnavatele, například na poli zaměstnanosti, či kontroly.⁸ Právní jednání zaměstnavatele – právnické osoby lze členit na jednání **před vznikem právnické osoby** a po jejím vzniku. Za právnickou osobu lze nepochybně jednat již před jejím vznikem. Ve smyslu ustanovení § 127 občanského zákoníku pak každý, kdo takto jedná, je z takového jednání zavázán a oprávněn sám, při pluralitě jednající osob jsou tyto osoby oprávněny a zavázány solidárně. Právnická osoba může účinky takových jednání pro sebe převzít a to ve lhůtě 3 (slovy: tří) měsíců od svého vzniku. Jestliže tak právnická osoba učiní, pak platí, že je právnická osoba z takových jednání oprávněna a zavázána od počátku. Po vzniku právnické osoby zastupuje právnickou osobu její statutární orgán, případně členové statutárního orgánu, jedná-li se o orgán kolektivní. Statutární orgán právnické osoby může být buď **kolektivní**, nebo **individuální**. Pakliže zakladatelské dokumenty neurčí způsob jednání u členů kolektivního statutárního orgánu, platí, že každý člen statutárního orgánu zastupuje právnickou osobu samostatně. U obchodních korporací je statutárním orgánem osobní společnosti každý její společník, u společnosti s ručením omezeným každý její jednatel, neurčí-li společenská smlouva, že více jednatelů tvoří kolektivní orgán. Toto je důležité s ohledem na znění § 164 odstavec 3 občanského zákoníku, podle kterého má – li právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem zaměstnance, pověřit jednoho člena

⁸ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 66

statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům, jestliže tak neučiní, pak takovou působnost vykonává předseda statutárního orgánu (například u akciové společnosti jde o předsedu představenstva). V teoretické rovině může nastat situace, kdy buď pověřená osoba, či předseda statutárního orgánu, jsou dlouhodobě nepřítomni a pak nebude mít kdo právně jednat za právnickou osobu vůči zaměstnancům. V tomto ohledu je zapotřebí vyčkat, jaká rozhodnutí přinese soudní praxe. Ustanovení § 161 občanského zákoníku pak stanoví, že každý, kdo právnickou osobu zastupuje, dá najevo, co ho k tomu opravňuje, neplyne-li to již z okolností. Kdo za právnickou osobu podepisuje, připojí k jejímu názvu svůj podpis, popřípadě i údaj o své funkci, či o svém pracovním zařazení. Toto ustanovení popisuje již zavedenou praxi, podle které vedle existujícího statutárního orgánu právnické osoby zastupují právnickou osobu i její zaměstnanci a to v rozsahu, který je běžný vzhledem k jejich pracovnímu zařazení, či zastávané funkci, podstatné je však to, jak se věc jeví třetí straně, respektive veřejnosti, jak upravuje ustanovení § 166 odstavec 1) občanského zákoníku. Princip dobré víry třetí osoby a její ochrana se odráží i v ustanovení § 166 odstavec 2) občanského zákoníku, kdy omezení zástupčího oprávnění vnitřním předpisem právnické osoby má účinky vůči třetím osobám jenom tehdy, jestliže toto omezení muselo být těmto třetím osobám známo. V nepříliš častých případech, například je – li právnická osoba v likvidaci, nabývá působnosti statutárního orgánu likvidátor okamžikem svého povolání. Obdobné platí i pro insolvenčního správce ustanoveného soudem, či pro předběžného insolvenčního správce.⁹

Při právním jednání **zaměstnavatele**, kterým je **fyzická** osoba, činí za fyzickou osobu podnikatele právní jednání právě zaměstnanci této fyzické

⁹ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 68 - 69

osoby - podnikatele. Pravidla pro toto právní jednání jsou obsažena v ustanoveních § 430 a § 431 občanského zákoníku. Dle ustanovení § 430 občanského zákoníku jestliže podnikatel někoho při provozu obchodního závodu pověří určitou činností, zastupuje tato osoba podnikatele ve všech jednáních, k nimž při této činnosti obvykle dochází. Takového podnikatele zavazuje i jednání jiné osoby v jeho provozovně, pokud byla třetí osoba v dobré víře, že jednající osoba je k jednání oprávněna. Jestliže dojde k překročení zástupčního oprávnění zástupcem podnikatele, takové právní jednání podnikatele zavazuje, přičemž toto neplatí, jestliže třetí osoba o překročení oprávnění věděla nebo o něm vědět musela, a to s ohledem na okolnosti případu.

Obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů. Pro obsah závazků pak platí ustanovení § 1989 občanského zákoníku, ze kterého vyplývá, že ze závazku je dlužník povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet, či něco strpět, zatímco druhá strana – věřitel, je oprávněn to od něho požadovat. Právo a jemu odpovídající povinnost představují dvojici v pracovněprávním vztahu, která však nebývá jedinou, protože pracovněprávní vztahy bývají komplikovanější a jejich obsahem nebývá pouze jedna dvojice právo – povinnost. Totéž však platí v například v odpovědnostních vztazích, kde existuje obvykle jen jedna dvojice práv a povinností, kupříkladu povinnost nahradit škodu a prvá požadovat takovou náhradu škody. V případě obsahu závazků z pracovněprávních vztahů jsou s ohledem na vztah subsidiarity k občanskému zákoníku aplikovatelná četná ustanovení občanského zákoníku, zároveň však je nutné držet v patrnosti ustanovení občanského zákoníku, která užít nelze. Ustanovení § 346 d) zákoníku práce upravuje případy, kdy je aplikace občanského

zákoníku na pracovněprávní vztahy vyloučena, či přinejmenším omezena.¹⁰ Jde o sjednání zástavního práva, kdy zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu a zástavní právo není možné zřídit k věci, ke které zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu. Dále se jedná o možnost zadržet movitou věc druhé smluvní strany, kdy k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu nemohou zaměstnavatel ani zaměstnanec zadržet movitou věc druhé smluvní strany. V neposlední řadě jde o nemožnost zaměstnance, či zaměstnavatele se zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele. Dále není možné postoupit pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, zrovna tak nesmí existující dluh mezi smluvními stranami základního pracovněprávního vztahu převzít jiná osoba. Zaměstnanci se rovněž nemohou k plnění povinnosti zavazovat společně a nerozdílně a konečně smluvní pokuta smí být ujednána jenom tehdy, jestliže to stanoví zákoník práce, který tak umožňuje pouze v případě konkurenční doložky¹¹. Jestliže se smluvní strany od takto vymezené právní úpravy odchýlí, nebude se k takovému právnímu jednání přihlížet.

2. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

Ustanovení § 30 zákoníku práce upravující vznik pracovního poměru je postaveno na principu, že výběr osob, které se ucházejí o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků, nebo zvláštních schopností je plně v působnosti zaměstnavatele (ledaže právní předpis by stanovil

¹⁰ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 75

¹¹ Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2014, str. 75

jinak).¹² V případě, kdy se o jedno pracovní místo uchází více zaměstnanců, je plně na zaměstnavateli, aby si vybral jako zaměstnance toho, který je dle názoru zaměstnavatele ten nejvhodnější. Současně však zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení mezi kandidáty na pracovní poměr a vyvarovat se diskriminace. Proto by měl zaměstnavatel zvolit jako kritéria pro výběr z více kandidátů pouze taková, která mají bezprostřední význam z hlediska budoucího výkonu práce. Dle ustanovení § 30 odst. 1 zákoníku práce jsou takovými kritérii hledisko kvalifikace, nezbytné požadavky, nebo zvláštní schopnosti. Jestliže kandidát nebude splňovat předpoklady, které stanoví zvláštní předpisy pro místo, o něž se uchází, nemůže s ním zaměstnavatel pracovní smlouvu uzavřít. Jde-li například o pracovní smlouvu uzavřenou na výkon povolání řidiče je zapotřebí k výkonu tohoto povolání, aby osoba, která jej bude vykonávat, vlastnila řidičské oprávnění. Za specifickou normu, která stanoví některé další předpoklady pro výkon pracovního poměru je též zapotřebí považovat tzv. **lustrační zákon**¹³ (zákon č. 451/1991 Sb.), který upravuje některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích. Zákoník práce neupravuje způsob, jak má zaměstnavatel provádět výběr svých budoucích zaměstnanců. Zaměstnavatel je oprávněn vyhlásit na pracovní místo, které chce obsadit, výběrové řízení, kdy s některým z kandidátů, kteří se takového výběrového řízení účastní, uzavře pracovní poměr. Přitom má však zaměstnavatel právo neuzavřít pracovní poměr se žádnou z těchto osob, pokud dospěje k závěru, že žádná z nich nespĺňuje jeho představy například z hlediska požadované kvalifikace, požadavků, či speciálních schopností. Ve smyslu ustanovení § 30 odstavec 2 zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat

¹² Bělina a kol, Pracovní právo, C.H. Beck, vPraze 2012, str. 210

¹³ Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích

v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, či od jiných osob, pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. K tomu je zapotřebí uvést, že dle ustanovení § 316 zákoníku práce odstavec 4) nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnanců informace v době trvání pracovního poměru, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Zaměstnavatel nesmí zejména vyžadovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách, nebo hnutích, příslušnost k církvím, nebo náboženským organizacím, sdružením, či společnostem a trestněprávní bezúhonnosti (až na zákonné výjimky). Z výše uvedeného lze dovodit, že pokud nesmí zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci některé informace po dobu, po kterou pracovní poměr trvá, nemůže je po případných zaměstnancích požadovat ani před vznikem pracovního poměru. Pro účely uvedené v ustanovení § 30 odstavec 2 zákoníku práce platí rovněž zákaz požadovat informace po zaměstnanci dle § 316 odst. 4 zákoníku práce. Právní teorie rozlišuje informace, které nesmí zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vůbec a které jsou zakázány absolutně. Jde o informace o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politické straně, či hnutí a informace o příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Ustanovení § 316 odstavec 4 zákoníku práce obsahuje i demonstrativní výčet informací, které nelze požadovat, ale tento zákaz může být prolomen. Jde o informaci o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti. Za jistých okolností může zaměstnavatel tyto informace po zaměstnanci požadovat, jestliže to odůvodňuje povaha práce a je-li takový požadavek přiměřený, nebo v případě, kdy je tak stanoveno ve zvláštním právním předpise. Lze

pravděpodobně odůvodnit a pochopit požadavek informace o případném těhotenství zaměstnankyně, kdy by tato měla být přijímána na práci, kterou nesmějí vykonávat těhotné ženy. Informace, které se týkají osobních a majetkových poměrů, stejně jako informace o trestní bezúhonnosti může zaměstnavatel požadovat, nikoli plošně, s ohledem na konkrétní prováděnou práci a přiměřeně. Další zákaz informací, které zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci vyžadovat je obsažen v ustanovení § 12 zákona o zaměstnanosti¹⁴ (zákon č. 435/2004 Sb. v platném znění). Podle odst. 1 ustanovení § 12 citovaného zákona nesmí zaměstnavatel činit nabídky zaměstnání, které mají **diskriminační charakter**, které odporují dobrým mravům, nebo které nejsou v souladu s pracovněprávními, či služebními předpisy. Zaměstnavatel rovněž nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace, které se týkají národnosti, rasového, či etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, dále informace, které odporují dobrým mravům a osobní údaje dle zákona na ochranu osobních údajů¹⁵. Tento zákaz není absolutní a je prolomen v situacích, kdy z povahy zaměstnání nebo ze souvislostí vyplývá, že takovým důvod představuje **podstatný**, jakož i **rozhodující** požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto povolání nezbytný, anebo pro účely opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasová nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením, jakož i dalšími osobami, či jejich skupinami, které mají ztížené postavení na trhu práce. Nicméně zákon vyžaduje, aby byly zaručeny rovné příležitosti všem osobám, které se ucházejí o zaměstnání. Vyžadování a sběr informací, které

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti

¹⁵ Zákon č. 101/2000 Sb. zákon na ochranu osobních údajů a o změně dalších zákonů

se týkají osoby, která se uchází o pracovní poměr je rovněž dotčen zákonem na ochranu osobních údajů, podle kterého musí mít zaměstnavatel pro zpracování osobních údajů souhlas osoby, která se uchází o zaměstnání, přičemž osobní údaje musí zpracovávat toliko za účelem a způsobem, který odpovídá zákonu o ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel musí při zpracování osobních údajů dbát na ochranu před neoprávněnými zásahy do soukromého osobního života osoby, chránit údaje před zneužitím a plnit oznamovací povinnosti vůči Úřadu na ochranu osobních údajů. Zákoník práce dále v ustanovení §31 ukládá zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, která by pro ně z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly a pracovními podmínkami, podmínkami odměňování, za kterých má zaměstnanec budoucí zaměstnání vykonávat. Dále je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů, které se vztahují k práci, kterou by měl zaměstnanec vykonávat. V neposlední řadě pak ustanovení § 32 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit, v případech, které stanoví zvláštní zákon, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila **lékařské prohlídce**.

Jde – li o podmínky zdravotní způsobilosti osoby, která se uchází o zaměstnání, tuto upravuje **zákon č. 373/2011 Sb. o specifických lékařských službách**. Díl 2 tohoto zákona pak v ustanovení § 59 uvádí, že **vstupní prohlídka** osoby, která se uchází o zaměstnání, bude uskutečněna u poskytovatele pracovně - lékařských služeb se kterým má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, nebo u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel uchazeče, či uchazečku o zaměstnání. Ustanovení § 59 zákona o specifických lékařských službách pak dále uvádí,

že zaměstnavatel zajistí vstupní lékařskou prohlídku vždy před uzavřením pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba, která je uchazečem o zaměstnání zařazena k práci, která je prací rizikovou, nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy. Zaměstnavatel má rovněž právo vyžadovat vstupní lékařskou podmínku také tehdy, jestliže má pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce, či dohody o provedení pracovní činnosti, nebo vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu. Jestliže se uchazeč o zaměstnání nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, bude považován za osobu zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, na kterou má být zařazen. Ve smyslu ustanovení druhého odstavce § 59 výše zmiňovaného zákona hradí vstupní prohlídku uchazeč o zaměstnání. Uzavře – li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovněprávní nebo obdobný vztah, pak tuto vstupní lékařskou prohlídku hradí zaměstnavatel. Zákon o specifických lékařských službách rovněž předpokládá, že se osoba, která se uchází o zaměstnání, může s potencionálním zaměstnavatelem dohodnout i jinak. Ve smyslu ustanovení § 54 zákona o speciálních lékařských službách se za **poskytovatele pracovně lékařských** služeb považuje poskytovatel služeb v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství. Stejný zákon pak definuje jako **pracovně lékařské služby**, služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, dále provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení a poskytování první

pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce, nebo služby.¹⁶

Obecným předpokladem vzniku pracovního poměru je existence právní normy, tedy v daném případě zákoníku práce, jako právní normy, které pracovněprávní vztah upravuje, pojmenovává jeho subjekty, definuje obsah a určuje právní skutečnosti, které pracovní poměr zakládají. Kromě zákoníku práce může jako být obecným předpokladem vzniku pracovního poměru i další právní norma, například zákon vysokých školách, zákon o státním zastupitelství, zákon o soudcích, a jiné. Kromě obecného předpokladu vzniku pracovního poměru existuje ještě speciální, zvláštní předpoklad vzniku pracovního poměru, kterým jsou následující právní skutečnosti: jmenování a pracovní smlouva. Pracovní poměr, který vznikl na základě pracovní smlouvy, vzniká tehdy, jestliže pracovní poměr nevznikl na základě jmenování. **Volba** je jednostranné právní jednání, či právní jednání, kterým nevzniká pracovní poměr, dochází k ní tam, kde tak stanoví zvláštní právní předpisy, tam, kde tak určují stanovy, nebo usnesení příslušných orgánů sdružení občanů podle zvláštního zákona.

Pracovní smlouva je nejobvyklejším způsobem založení pracovního poměru. S otázkou vzniku pracovního poměru pracovní smlouvou je úzce spjata problematika předsmělní odpovědnosti, kterou do českého právního řádu vnesl nový občanský zákoník. Nový občanský zákoník vychází z konceptu smluvní svobody, spočívající v tom, že každý má svobodu v tom, zda smlouvu uzavře či nikoli, kdo bude jeho smluvní partnerem a jaké budou podmínky takovéto smlouvy.¹⁷

¹⁶ Zákon o specifických zdravotních službách č. 373/2011 Sb.

¹⁷ Pracovní právo M.Bělina a kolektiv C.H.Beck, v Praze 2012, str. 215

Ustanovení § 1728 odst. 1 nového občanského zákoníku uvádí, že každý může vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že smlouvu neuzavře, ledaže jednání o smlouvě zahájí, nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít. Zde nový občanský zákoník neposkytuje ochranu, respektive přímo zakazuje vést jednání tzv. “na oko”¹⁸. V ustanovení § 1728 odst. 2 nového občanského zákoníku je dále upravena tzv. „**informační povinnost**“. Tato informační povinnost se vztahuje zejména ke skutečnostem, které jsou podstatné pro finální rozhodnutí stran smlouvu uzavřít, či nikoli. Nový občanský zákoník výslovně stanoví, že při jednání o uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí veškeré skutkové a právní okolnosti, o nichž ví, nebo vědět musí, tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby každé ze stran byl zřejmý její zájem smlouvu uzavřít. Míra a detailnost navzájem poskytnutých sdělení bude pochopitelně posuzována v závislosti na charakteru dané smlouvy, význam dané smlouvy pro smluvní strany, ale i objektivní význam uzavírané smlouvy, postavení smluvních stran a podobně. Jakkoli je plnění informační povinnosti důležité, není nikdy absolutní – strany musí vždy pozorně zvažovat a posuzovat poskytnutá sdělení a pochopitelně je zasazovat do celkového, například ekonomického kontextu. Pokud se však strany v intencích popsané informační povinnosti nedostatečně informují, může být takové porušení vnímáno jako deliktní jednání, které s sebou nese povinnost k náhradě škody¹⁹.

Nový občanský zákoník pamatuje i na ochranu stran před zneužitím informací, které si strany před uzavřením smlouvy, či v průběhu

¹⁸ Hůrka a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1. 2014 – ANAG v Olomouci 2014, str. 147

¹⁹ Hůrka a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014 – ANAG v Olomouci 2014, str.147-148

vyjednávání o uzavření smlouvy poskytly. Ustanovení § 1730 nového občanského zákoníku nejprve v odstavci 1 upravuje právo stran vést si záznamy o sděleních a údajích, které si strany při jednání o smlouvě poskytly, a to i když k uzavření smlouvy nakonec nedošlo. § 1730 odstavec 2 nového občanského zákoníku poskytuje ochranu před zneužitím poskytnutých informací, kdy uvádí, že získá – li strana při jednání o smlouvě o druhé straně důvěrné údaje nebo sdělení, dbá, aby nebyly zneužity, nebo aby nedošlo k jejich prozrazení bez zákonného důvodu. Jestliže tuto povinnost jedna ze stran poruší a obohatí se tím, vydá druhé straně to, oč se obohatila. Dalším významným aspektem otázky **předsmluvní odpovědnosti** je případná možnost ukončit jednání o uzavření smlouvy. Zde se zdá jasné, že čím dále jednání o uzavření případné smlouvy pokročilo, čím více informací si obě jednající strany navzájem poskytly, tím obtížnější bude pro jednu z vyjednávajících stran od uzavření smlouvy upustit. Ustanovení § 1729 odstavec 1 nového občanského zákoníku postuluje, že dospějí- li strany při jednání o smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné, jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod. Druhý odstavec téhož § 1729 občanského zákoníku pak podrobněji upravuje, že strana, která jedná nepoctivě, nahradí druhé straně škodu, nanejvýš však v tom rozsahu, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. Pro uplatnění nároku na náhradu škody jednou stranou tak musí být splněny dvě podmínky. Jednak zde musí existovat důvodné přesvědčení, že smlouva bude uzavřena a jednak musí dojít k přerušení vyjednávání o smlouvě bez spravedlivého důvodu. Za spravedlivý důvod je možno považovat například existenci výhodnější nabídky, změna tržních podmínek, rodinné vazby a podobně. Jestliže by

byly výše uvedené podmínky splněny, připadal by v úvahu požadavek na náhradu škody jedné ze stran. Náhrada škody bude zajisté sestávat z nákladů, které daná vyjednávatelka stana vynaložila v průběhu vyjednávání, které nejsou běžné a byla do jisté míry vyvolána v důsledku speciálních požadavků druhé strany vyjednávání. Zákon však stanoví limit pro výši náhrady, a to maximálně v rozsahu, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. Jistě si lze představit situaci, kdy vrcholový manažer opustí dosavadní zaměstnání s tím, že má příslib zaměstnání u nového zaměstnavatele. K uzavření nové pracovní smlouvy poté nedojde, lhostejno z jakého důvodu. Za této situace je důvodné uvažovat o tom, že by takový zaměstnanec podal žalobu na náhradu škody, která odpovídá ztrátě z takové neuzavřené smlouvy. Otázkou, kterou zodpoví až budoucí rozhodovací praxe je, za jaké období může být takový nárok přiznán.

Pracovní smlouvu lze tedy popsat jako dvoustranné právní jednání, která představuje projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele, které směřuje ke vzniku pracovního poměru. Chápe se současně tak, že jde rovněž o projev svobody volby zaměstnání, neboť zaměstnanci se tak dává možnost zvolit si svého zaměstnavatele, typ práce, místo výkonu práce tak, aby to bylo v souladu s jeho schopnostmi, osobními či sociálními poměry, zdravotním stavu, přirozeným dispozicím, kvalifikací i osobním zájmům.²⁰ Z úhlu pohledu zaměstnavatele jde o možnost utvářet pracovní kolektiv, tak jak to odpovídá jeho zájmům a potřebám. Dle ustanovení § 34 zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat alespoň druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce, ve kterém má být práce vykonávána a den nástupu do práce. **Druh práce** by měl být vymezen

²⁰ Bělina a kolektiv, Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 215

druhově, tedy jako skupina opakovaně vykonávaných stejnorodých činností a neměl by být popsán individuálními znaky. **Místo výkonu práce** by mělo být v pracovní smlouvě popsáno jako prostorové vymezení pracovního závazku zaměstnance i pravomoci zaměstnavatele. Určení místa výkonu práce musí být dostatečným způsobem určité. Na druhou stranu to však neznamená, že by určení místa výkonu práce muselo být geograficky zcela detailní a přesné. Dle ustálené judikatury, která se k otázce místa výkonu práce vztahuje, není určení místa výkonu práce posuzováno nijak rigidně. Například Vrchní soud v Praze v projednávané věci 6 Cdo 70/1993 došel k názoru, že ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako „obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha“, s tím, že zaměstnanec vyslovuje svůj souhlas s tím, aby v souladu s potřebami podniku byl přemísťován v „obvodu působnosti podniku“, je realizací **smluvní volnosti** stran při stanovení či určení místa výkonu práce²¹. **Den nástupu do práce** jako ujednání v pracovní smlouvě má rovněž podstatný vliv na vznik pracovního poměru. Ve smyslu ustanovení § 36 zákoníku práce vzniká pracovní poměr dnem, který byl v pracovní smlouvě dohodnut jako **den nástupu do práce**. Z výše uvedeného tedy lze dovodit, že pracovní poměr vzniká ke dni, který byl dohodnut v pracovní smlouvě, nikoli však až dnem skutečného, faktického nástupu zaměstnance do práce, ale rovněž také nikoli nutně dnem podpisu pracovní smlouvy, jestliže se ovšem tyto dny nekryjí se dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.²² Nad rámec výše uvedeného bylo soudní praxí dovozeno, že den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjištělných skutečností, o nichž účastníci pracovně právního vztahu při

²¹ Rozsudek VS v Praze, sp.zn. 6 Cdo 70/93

²² Bělina a kol., Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2012, str.215-216

uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Den nástupu do práce, tak může být označen i slovy: „**po ukončení učebního poměru**“.²³

V předmětné výše zmíněné právní věci se zaměstnavatel žalobou domáhal zaplacení částky 40.011,-Kč, kdy uváděl, že se zaměstnancem uzavřel pracovní smlouvu s tím, že zaměstnanec se v ní zavázal setrvat v pracovním poměru u žalobkyně (zaměstnavatele) po dobu tří let po vyučení. Vzhledem k tomu, že žalovaný (zaměstnanec) tento svůj závazek nedodržel, domáhala se žalobkyně po novém zaměstnavateli svého bývalého zaměstnance úhrady přiměřené části nákladů za vyučení svého bývalého zaměstnance. Prvoinstanční soud žalobě vyhověl a rozhodl tak, že nesplněním závazku zaměstnance setrvat u žalobkyně v pracovním poměru po vyučení po dobu tří let, přešla na nového zaměstnavatele zaměstnance povinnost zaplatit poměrnou část nákladů za vyučení zaměstnance v žalované částce. Odvolací soud rozhodnutí prvoinstančního soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení s tím, aby se rovněž zabýval otázkou pasivní legitimace žalované organizace. Prvoinstanční soud poté rozhodl stejně a žalobě opět vyhověl. Nadřízený odvolací soud poté rozhodnutí prvoinstančního soudu změnil tak, že žalobu zamítl a jako jeden z důvodů svého rozhodnutí uvedl skutečnost, že den nástupu do pracovního poměru je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, bez které vůbec nemůže dojít k uzavření pracovní smlouvy. Faktickým nástupem zaměstnance do práce, pak podle Krajského soudu v Plzni došlo ke zhojení neurčitosti ujednání o dni nástupu do práce, a tak teprve dnem nástupu do práce vznikl pracovní

²³ Rozsudek NS ČR z 13.11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

právní vztah, což bylo v tomto případě rok po podpisu pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva nevznikla, nemohla ani platně vzniknout dohoda o setrvání v pracovním poměru. Z toho odvolací soud dovodil, že žalobkyně není oprávněna uplatňovat žalovaný nárok vůči žalované a žalobu zamítl. Žalobkyně podala proti tomuto rozhodnutí odvolacího soudu dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky a to z důvodu nesprávného právního posouzení celé věci. V tomto dovolání žalobkyně namítala, že i kdyby bylo ujednání o dni nástupu do práce neurčité, je třeba připustit možnost zhojení takového právní úkonu a v důsledku je třeba za platnou považovat i následně uzavřenou dohodu o setrvání v pracovním poměru. Nejvyšší soud České republiky při posouzení celé věci uvedl, že nesdílí názor odvolacího soudu v tom ohledu, že by pracovní smlouva nevznikla pro absenci podstatných náležitostí z důvodu neurčitosti ujednání o dni nástupu do práce. Ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud České republiky uvedl, že způsob, kterým lze při sjednávání pracovní smlouvy vyjádřit den, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, zákoník práce nepředepisuje. Den nástupu do práce může být dohodnut nejenom přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o kterých nemusí mít účastníci při uzavírání pracovní smlouvy ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen a které umožňují jednoznačným závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Jestliže tedy v projednávaném případě uzavřela žalobkyně se svým bývalým zaměstnancem pracovní smlouvu, ve které bylo ohledně dne nástupu do práce sjednáno „po ukončení učebního poměru“ jde o ujednání, které umožňuje spolehlivý závěr o tom, že jako den nástupu do práce byl ujednan den, který

následoval po složení závěrečné zkoušky. ²⁴S tímto závazným právním názorem Nejvyšší soud České republiky rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Pracovní smlouva musí být vždy uzavřena písemně, jak výslovně nařizuje ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce. Kromě obligatorních náležitostí pracovní smlouvy je možné v pracovní smlouvě sjednat fakultativně i některé další náležitosti, pochopitelně při respektování principu smluvní volnosti stran. Jestliže by tedy pracovní smlouva neobsahovala některé další náležitosti, neboť ohledně nich smluvní strany nedosáhly dohody, přičemž by současně jedna ze smluvních strana na těchto náležitostech trvala, neboť by je pro sebe považovala za naprosto zásadní, k uzavření pracovní smlouvy by pochopitelně nikdy nedošlo. Jako typická ujednání se tak v pracovních smlouvách objevují ustanovení o zkušební době, kratší pracovní době, či jiné úpravě pracovní doby, mzdovém zařazení, mzdě, prémiech, či bonusech vázaných na dosažení jistých (nejčastěji fiskálních) kritérií, o služebních vozech, služebních počítačích, elektronických přístrojích, či mobilních telefonech poskytnutých zaměstnavatelem zaměstnanci, možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu, včetně detailních ujednání o případném vyúčtování těchto pracovních cest, dietách a mnohá další. Není rovněž výjimkou, když se v pracovní smlouvě objeví ujednání o **konkurenční doložce**, povinnosti mlčenlivosti, či hmotné odpovědnosti zaměstnance, popřípadě o studiu zaměstnance, které mu zaměstnavatel bude hradit, či na které mu přispívat, nebo ke kterému mu alespoň vytváří speciální podmínky. S ohledem na skutečnost, že se nejedná o obligatorní náležitosti pracovní smlouvy, není pochopitelně překážkou platnosti pracovní smlouvy, pakliže se výše

²⁴ Rozsudek NS ČR z 13.11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

uvedená ustanovení, či ujednání v pracovní smlouvě neobjevují. V souvislosti s tím, jak se Česká republika více integruje v rámci Evropské Unie, jsou do pracovních smluv implikovány i značně cizorodé prvky, přijímané zejména z anglosaského prostředí, typicky povinnost vzorně reprezentovat zaměstnavatele chováním v osobním, či rodinném životě. Možnost sjednat **konkurenční doložku** je upravena v ustanovení § 310, hlavy IV., zákoníku práce. Konkurenční doložka musí uzavřena písemně. Jedná se o ujednání, či dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určité dobu po skončení zaměstnání u zaměstnavatele, nejvýše však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele vykazovala soutěžní povahu.²⁵ Součástí takové dohody, či ujednání však také musí být v souladu s ustanovením § 310 odst. (1) zákoníku práce i závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však do výše jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění takového závazku. Peněžité vyrovnání je vnímáno jako kompenzace faktu, že dochází k podstatnému omezení možnosti zaměstnance uplatnit se na trhu práce u jiného zaměstnavatele. Konkurenční doložku může zaměstnanec ve smyslu odstavce (2) ustanovení § 310 zákoníku práce se zaměstnavatelem sjednat, jestliže je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které ten který zaměstnanec získal u zaměstnavatele a jejich využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Zákon umožňuje, aby zaměstnavatel zajistil plnění konkurenční doložky ze strany bývalého zaměstnance sjednáním **smluvní pokuty**. Je – li pokuta sjednána, pak se jedná o peněžité plnění,

²⁵ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 221 - 222

keré je zaměstnanec povinen zaplatit, jestliže závazek uvedený v konkurenční doložce poruší. Zaplacením takové smluvní pokuty závazek zaměstnance zaniká. Zákoník práce výslovně uvádí, že výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal u zaměstnavatele v pracovním poměru, jejichž využití při výdělečné činnosti bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru by mohlo bývalému zaměstnavateli výrazným způsobem ztížit jeho činnost. Ustanovení § 310 zákoníku práce rovněž upravuje možnost odstoupit od takto sjednané konkurenční doložky, či ji vypovědět. Zaměstnanec má zákonem garantovanou možnost **vypovědět** konkurenční doložku, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání, nebo jeho část do patnácti dnů po jeho splatnosti.²⁶ Zaměstnavatel může od sjednané konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu, po kterou trvá pracovní poměr zaměstnance. V takovém případě konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi. Zákoník práce rovněž uvádí, že i odstoupení od konkurenční doložky i výpověď konkurenční doložky musí být učiněny v písemné formě. Ustanovení § 311 zákoníku práce ještě negativně vymezuje rozsah osob, které mohou být dotčeny konkurenční doložkou. Dle ustanovení tohoto paragrafu není ustanovení § 310 zákoníku práce možno použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb. Pokud se týká judikatury k otázce konkurenční doložky, dovodil Ústavní soud České republiky svým náleženem ze dne 1.11. 1995, sp. zn. II ÚS 192/95 Sb., že při hodnocení konkurenční

²⁶ Bělina a kol. Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 222

doložky je třeba postupovat individuálně, případ od případu, neboť tu je na jedné straně výslovná úprava, která se týká nekalosoutěžního jednání a porušení obchodního tajemství, ochrany autorských práv, objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu a jiné, to vše s tím, že nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání je tou nejpřirozenější součástí lidské existence.²⁷

Jmenování je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, které zakládá existenci pracovního poměru. Jmenování provádí u právnické osoby, která je zaměstnavatelem, statutární orgán této osoby, u fyzické osoby zaměstnavatele provádí jmenování zaměstnavatel sám. Zákon v ustanovení § 33 odst. 3) zákoníku práce stanoví, že jmenováním na vedoucí místo se zakládá pracovní poměr v případech, kdy tak stanoví zvláštní předpis, který může být například zákon o Českém rozhlasu, či zákon o krajích. Jestliže tak zvláštní právní předpis nestanoví, je pracovní poměr založen jmenováním u vedoucího organizační složky státu, vedoucího organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, vedoucího organizačního útvaru státního fondu, vedoucího příspěvkové organizace, organizačního útvaru Policie České republiky. Obvykle jde založení pracovního poměru jmenováním u omezeného okruhu zaměstnanců, zpravidla u vedoucích zaměstnanců. Jakkoli jde v případě jmenování o jednostranné právní jednání zaměstnavatele, nemůže pracovní právní vztah vzniknout bez souhlasu fyzické osoby – zaměstnance. Při extenzivním výkladu je možno dojít k názoru, že jestliže by došlo k volbě zaměstnance bez jeho souhlasu, či

²⁷ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1.11. 1995, sp. zn. II ÚS 192/95

dokonce proti jeho vůli, došlo by k porušení mezinárodních závazků České republiky a tím i ke vzniku nucené práce.²⁸ Jestliže jde o založení pracovního poměru jmenováním, nelze ve vyjmenovaných případech založit pracovněprávní vztah pracovní smlouvou. Lze zřejmě dovodit, že takto uzavřená pracovní smlouva by byla neplatná. Zákoník práce nestanoví formu jmenování, ani žádné zásadní, či podstatné náležitosti jmenování. Ustálená praxe je v současné době taková, že jmenování obsahuje alespoň popis pracovního místa, druh práce, kterou má jmenovaný zaměstnanec vykonávat a rovněž musí definovat den, který je dnem nástupu zaměstnance do práce. Rovněž v praxi dochází k tomu, že nad rámec jmenování je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána smlouva, která obvykle upravuje další podmínky pracovního poměru. Taková smlouva nezakládá platný pracovní poměr, ale spíše definuje mzdové a ostatní pracovní podmínky zaměstnance. Bývá v praxi rovněž označována různě, nejčastěji jako smlouva manažerská.²⁹ Jmenováním vzniká pracovní poměr pouze tam, kde do té doby neexistoval pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, u kterého byla osoba do funkce jmenována. Došlo – li by ke jmenování dosavadního zaměstnance, došlo by v takovém případě pouze ke změně **druhu práce**. Z doposud řádného zaměstnance se stane jmenovaný zaměstnanec, kterého je možno z jeho místa odvolat. Jmenování provádí osoba, která je k tomu oprávněna na základě zvláštního zákona. Například vedoucí odborů u silových rezortů vlády, typicky ministerstva vnitra, jsou jmenováni ministrem vnitra vlády České republiky. Typicky jde o vedoucího odboru vnitřní kontroly a auditu, či odboru bezpečnosti ministerstva vnitra. U pracovního poměru založeného jmenováním může dojít k odvolání, či vzdání se pracovního

²⁸ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 219 - 221

²⁹ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 220

místa, čímž však pracovní poměr nekončí, nicméně jestliže dle ustanovení § 73 a zákoníku práce zaměstnavatel nemá pro zaměstnance vhodnou práci, nebo jestliže zaměstnanec nabízenou vhodnou práci odmítne, zakládá toto výpovědní důvod. V případě, že jmenovaný zaměstnanec není odvolán, nebo se svého pracovního místa nevzdá, vztahuje se na něj zákonná úprava ukončení pracovního poměru a to buď výpovědí, nebo dohodou, okamžitým zrušením pracovního poměru. Pro případ, že byla sjednána se jmenovaným zaměstnancem zkušební doba, je možno se zaměstnancem zrušit pracovní poměr i ve zkušební době. K ukončení pracovního poměru tedy i u jmenovaného zaměstnance může dojít stejným způsobem, jako v případě zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen na základě pracovní smlouvy.

Volbu je možno definovat jako jednostranné právní jednání, která však nezakládá pracovní poměr. Dle ustanovení § 33 zákoníku práce je volba považována pouze za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy. Dochází tomu tam, kde zvláštní právní předpis vyžaduje, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem.

Častým obsahem pracovní smlouvy bývá rovněž ujednání o **zkušební době**. Zkušební doba je obvyklým institutem pracovního práva a jejím účelem je umožnit oběma stranám pracovního poměru, aby bezprostředně ode dne jeho vzniku měly možnost si vzájemně ověřit, zda se z pohledu zaměstnavatele zaměstnanec v pracovním poměru úspěšně zapracuje a zda se osvědčí při výkonu sjednané práce. Z pohledu zaměstnance pak půjde zejména o to, zda mu vyhovuje charakter sjednané práce, jakož i pracovní, či jiné podmínky, které panují u zaměstnavatele. Skutečný význam zkušební doby tkví zejména v tom, že v jejím průběhu

lze z rozhodnutí kterékoli smluvní strany pracovního poměru tento pracovní poměr jednostranným právním jednáním zrušit a to i bez uvedení důvody, či výpovědní doby.³⁰ Zkušební dobu lze tedy sjednat v pracovní smlouvě, nebo i v jiné smlouvě, vždy však musí být sjednána písemně, jinak lze namítat její relativní neplatnost. Aby byla odstraněna jakákoli pochybnost stanoví zákoník práce, že zkušební dobu je možné sjednat též v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Výhradně jinou dohodou, či smlouvou může být sjednána zkušební doba v případě vzniku pracovního poměru jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance.³¹ V případě zkušební doby jde o ujednání, jehož četnost užívání se zvyšuje a s pokračující recesí v České republice se rovněž prodlužuje i délka sjednávané zkušební doby. Ustanovení pracovní smlouvy, které obsahuje ujednání o zkušební době, není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, nicméně jsou významná v souvislosti se snadnější možností rozvázání pracovního poměru ve zkušební době. Ustanovení § 35 zákoníku práce obsahuje úpravu zkušební doby. Zkušební doba může být sjednána nejpozději ten den, který byl stranami pracovní smlouvy sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební doba musí být vždy sjednána písemně dle ustanovení § 35 odst. (6) zákoníku práce. Ustanovení § 35 odstavec (1) zákoníku práce připouští jako nejdelší možnou zkušební lhůtu v trvání tří měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u řadových zaměstnanců a šest měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců. Sjednaná zkušební doba nesmí být dále prodlužována a

³⁰ Hůrka a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1. 2014 – ANAG, v Olomouci 2014, str. 157

³¹ Hůrka a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1. 2014 – ANAG, v Olomouci 2014, str. 158

proto není možno například sjednat zkušební dobu dvou měsíců a poté ji smluvně prodloužit na dobu tří měsíců, neboť by takové prodloužení zkušební doby bylo neplatné.³² Otázka překračování, respektive prodlužování délky zkušební doby byla pochopitelně rovněž řešena i soudně. *V níže popisované věci se žalobce domáhal žalobou, aby soud určil, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které mu zaslal žalovaný je neplatné, neboť v pracovní smlouvě nebyla zkušební doba sjednána. Nalézací soud nejprve žalobci vyhověl s tím, že není – li sjednána ve formulářové pracovní smlouvě délka zkušební doby, není zkušební doba sjednána. K podanému odvolání poté odvolací soud po provedeném doplněném dokazování dospěl k názoru, že pracovní smlouva byla sjednána formulářovým způsobem, kdy takový formulář obsahoval i kolonku o možném sjednání zkušební doby, přičemž její délka zůstala stranami nevyplněna a že tedy byla sjednána mezi stranami sporu zkušební doba. Odvolací soud dále dovodil, že jestliže délka zkušební doby nebyla sjednána, nečiní to dohodu neplatnou, neboť dle ustanovení § 31 odst.1 zákoníku práce platí, že délka zkušební doby je tři měsíce. Odvolací soud proto rozsudek nalézacího soudu zrušil co do výroku o neplatnosti zrušení pracovního poměru, jakož i co do výroku o nákladech řízení. Žalobce podal proti rozhodnutí odvolacího soudu dovolání k Nejvyššímu soudu. Nejvyšší soud České republiky podané dovolání projednal a došel k názoru, že dovolání není opodstatněné. Nejvyšší soud České republiky tedy v rozsudku ze dne 27. listopadu 2001, sp. zn. 21Cdo 127/2001 uvedl, že sjednají – li účastníci dobu v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 zákoníku práce, zkušební dobu delší, než tři měsíce, respektive neurčí – li účastníci při*

³² Pracovní právo, M.Bělina a kol., C.H. Beck, v Praze 2012, str. 218

*sjednání zkušební doby jejich délku, činí zkušební doba tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru.*³³

Nicméně s ohledem na výše napsané je zapotřebí rovněž uvést, že do zkušební doby se nezapočítává doba překážek v práci, pro které během zkušební doby zaměstnanec nemůže konat práci, stejné platí i pro dobu celodenní dovolené. Sjednání zkušební doby je časově omezeno v případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou, neboť dle ustanovení §35 odstavec (5) zákoníku práce nesmí být zkušební doba sjednána v trvání delším, než je polovina sjednané doby pracovního poměru. **Informování zaměstnance** o obsahu pracovního poměru upravuje ustanovení § 37 zákoníku práce. Toto ustanovení je v souladu s Evropskou směrnicí Rady 91/533/EC o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a bylo do zákoníku práce implementováno v rámci harmonizace právního řádu České republiky s právem Evropské unie.³⁴ Ustanovení § 37 zákoníku práce tedy ukládá zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech, které pro zaměstnance vyplývají z jeho pracovního poměru. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance se aplikuje jak u pracovního poměru, který byl založen na základě pracovní smlouvy, tak i tam, kde je pracovní poměr založen jmenováním. Zákoník práce ukládá tuto povinnost zaměstnavateli v případě, jestliže pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Jestliže tedy jsou zákonem vypočítané skutečnosti v pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uvedeny, je informační

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

³⁴ Evropská směrnice Rady 91/533/EC o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

povinnost splněna již touto pracovní smlouvou. Nejsou – li všechny zákoníkem práce taxativně vymezené skutečnosti v pracovní smlouvě uvedeny, musí zaměstnavatel zaměstnance písemně informovat o základních právech a povinnostech do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Stejnou povinnost má zaměstnavatel, jestliže jde případně o změny těchto základních práv a povinností. Informace zaměstnavatele musí přinejmenším obsahovat jméno, příjmení zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele (v případě zaměstnavatele, který je právnickou osobou) nebo jméno, příjmení a adresu zaměstnavatele (jde-li o zaměstnavatele, který je fyzickou osobou). Dále musí informace zaměstnavatele obsahovat bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaje o délce dovolené, či způsobu určování dovolené, údaje o výpovědních dobách, údaje o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě nebo platu, nebo způsobu odměňování, splatnosti mzdy, či platu, termínu výplaty mzdy či platu, místu a způsobu vyplácení mzdy či platu. V neposlední řadě ukládá zákoník práce zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv. Údaje, či informace, které se týkají délky dovolené, či způsobu jejího určení, údaje o výpovědních dobách a v neposlední řadě i údaje o týdenní pracovní době, včetně jejího rozvržení a případně o měně, která bude vyplácena zaměstnanci, který koná práci v jiném státě, nemusejí být v informaci zaměstnavatele explicitně obsaženy, ale mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, vnitřní předpis, nebo kolektivní smlouvu. V případě, je – li sjednán pracovní poměr na dobu určitou, která je kratší než jeden měsíc, není dána povinnost zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o právech, či povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru, a to ani v tom případě, jestliže tyto údaje neobsahuje

samotná pracovní smlouva. Ustanovení § 37 odstavec (5) zákoníku práce nad rámec výše zmíněného ještě ukládá zaměstnavateli, aby seznámil při nástupu do práce zaměstnance s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí zaměstnanec při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být rovněž seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy zaměstnavatele.

3. VZTAH NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který nabyl účinnosti 1.1. 2014 („*nový občanský zákoník*“), nejenom že položil nové právní základy občanskému soukromému právu, rovněž však výrazně ovlivnil zákoník práce. Přes některé původní úvahy o tom, že by pracovně právní úprava byla součástí občanského zákoníku, zůstal zákoník práce jako samostatná norma dále v platnosti. Nadále zůstává zachován princip subsidiarity, tedy podpůrného užití nového občanského zákoníku, kdy se i na pracovně právní vztahy aplikují ustanovení nového občanského zákoníku a nejde tedy o zásadní změnu, neboť občanskoprávní úprava ovlivňuje pracovně právní vztahy přinejmenším od roku 2008, kdy bylo o vzájemném vztahu rozhodnuto nálezem Ústavního soudu č. 118/2008 Sb. V tomto směru je ustanovení § 9 nového občanského zákoníku poměrně jasné, v jeho druhém odstavci se totiž uvádí, že soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.³⁵ Ke zvyklostem lze hledět jen tehdy, dovolává-li se jich zákon. Právní důsledkem tohoto ustanovení je tedy to, že nový občanský zákoník bude aplikován na pracovněprávní vztahy vždy, jestliže zákoník práce neobsahuje zvláštní úpravu, a to bez toho, že by bylo nutno

³⁵ JUDr. Ladislav Jouza: Nový občanský zákoník a pracovně právní vztahy, Národní pojištění 8-9/2013

speciálního odkazu. Nový občanský zákoník toto detailněji rozvádí v ustanovení § 2401, podle kterého pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Stejně platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. Odstavec 2) § 2401 nového občanského zákoníku ještě zpřesňuje, pravděpodobně nadbytečně, že na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení nového občanského zákoníku o ochraně spotřebitele.

Nový občanský zákoník přinesl odlišný náhled na posuzování právních úkonů, které činí zástupci zaměstnavatele. Dosavadní termín „*právní úkon*“ byl opuštěn a je nahrazen termínem „*právní jednání*“. Právní jednání jsou zařazena mezi právní skutečnosti – viz Hlava V. díl 1, oddíl 1 nového občanského zákoníku. Ve smyslu ustanovení § 545 nového občanského zákoníku vyvolává právní jednání právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Právní jednání za zaměstnavatele, které bylo učiněno písemně bude ke své platnosti podle nového občanského zákoníku potřebovat podpis jednajícího. Písemná forma zůstane zachována i při právním jednání, které bylo učiněno elektronicky, nebo jinými technickými prostředky, které umožňují zachycení jejího obsahu a definování osoby, která jedná. Nový občanský zákoník bude ve vztahu k zákoníku práce rovněž posuzovat neplatnost právního jednání, kdy zřejmě nejčastěji bude používáno ustanovení § 582 o neplatném právním jednání. Dikce tohoto ustanovení nového občanského zákoníku uvádí, že není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami, nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany tuto neplatnost dodatečně zhojí.

Nejobvyklejší bude zřejmě nedostatek písemné formy, kdy však toto bude možno stranami zhojit s právními účinky od počátku takového jednání. Očividně půjde o případy, kdy byla pracovní smlouva, či dohoda o pracovní činnosti, nebo dohoda o provedení práce uzavřena v ústní podobě. Nový občanský zákoník přinesl do pracovněprávních vztahů i otázku takzvané **ochrany slabší strany**. Ustanovení § 433 nového občanského zákoníku postuluje, že ten, kdo jako podnikatel vystupuje vůči dalším osobám v hospodářském styku, nesmí svou kvalitu odborníka ani své hospodářské postavení zneužít k vytváření nebo zneužití závislosti slabší strany k dosažení zjevné a nedůvodné nerovnováhy ve vzájemných právech a povinnostech stran. Ustanovení § 433 odst. 2 nového občanského zákoníku dále rozvádí, že se má za to, že slabší stranou je vždy osoba, která vůči podnikateli v hospodářském styku vystupuje mimo souvislost s vlastním podnikáním. Důsledkem tohoto ustanovení nepochybně bude to, že případné smluvní ujednání, u kterého by podnikatel jako zaměstnavatel zneužil svého lepšího, či silnějšího postavení, nebo své hospodářské síly ve vztahu k zaměstnanci musí být neplatné. Vzhledem k tomu, že otázku tzv. „**slabší strany**“ zákoník práce vůbec neřeší a ani se pojen „slabší stany“ v textu zákoníku práce nevyskytuje, bude se nadále uplatňovat text nového občanského zákoníku. Zřejmě se bude nadále vycházet z předpokladu, že zaměstnanec je vždy „**slabší**“ stranou ve vztahu k zaměstnavateli, nicméně bude na zaměstnavateli, aby takovou domněnku vyvrátil, například ve vztahu k vedoucím zaměstnancům, či vrcholovým manažerům. Při posuzování otázky, zda jde o „**slabší stranu**“ se bude nepochybně vycházet z posouzení konkrétního právního jednání, či daného případu a rovněž svou roli bude hrát aspekt hospodářského postavení zaměstnavatele a zaměstnance, věk zaměstnance, ekonomická situace v konkrétním regionu, popřípadě rodinná situace zaměstnance. Jakkoli tedy zákoník práce

garantuje zaměstnancům jisté postavení a zákonnou ochranu, nestanoví bez dalšího, že by byl vždy zaměstnanec slabší stranou.³⁶

Nový občanský zákoník rovněž upravuje dohodu o srážkách ze mzdy, nebo jiných příjmů. Podle ustanovení § 2045 nového občanského zákoníku je možno dluh zaměstnance zajistit **dohodou** mezi věřitelem a zaměstnancem o srážkách ze mzdy³⁷. Výše srážek však nesmí dle ustanovení § 2045 odst. 1 nového občanského zákoníku nikdy přesáhnout polovinu mzdy nebo platu nebo náhrady. Jestliže by nešlo o dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli (například z titulu škody, kterou zaměstnanec zaměstnavateli způsobil), ale vůči třetí osobě, pak bude zapotřebí k uzavření takové dohody o srážkách ze mzdy předchozího souhlasu zaměstnavatele. Dle ustanovení § 2046 nového občanského zákoníku náklady spojené s placením srážek ze mzdy nese zaměstnavatel jako plátce mzdy či platu. Jestliže má plátce mzdy nebo platu plnit současně podle několika dohod o srážkách ze mzdy, či platu, jsou náklady s placením srážek ze mzdy podle druhé a každé další dohody k tíži zaměstnance jako dlužníka.

Nový občanský zákoník přináší sebou i novou právní úpravu, která se týká **započtení**. Ustanovení § 1982 a následující nového občanského zákoníku postulují, že jestliže si strany navzájem dluží plnění stejného druhu, může každá z nich prohlásit vůči druhé straně, že svoji pohledávku započítává proti pohledávce druhé strany. K započtení lze přistoupit, jakmile straně vznikne právo požadovat uspokojení vlastní pohledávky a plnit vlastní dluh. Započtením se obě pohledávky ruší v rozsahu, v jakém se vzájemně kryjí. Možnost započtení v pracovněprávních vztazích byla

³⁶ Škubal, Dopady nového občanského zákoníku na pracovní právo od 1.1.2014, 2014, str. 3

³⁷ Jouza, Nový občanský zákoník a pracovněprávní vztahy

připouštěna i před účinností nového občanského zákoníku a to dle judikatury Nejvyššího soudu, která například připustila i započtení na mzdu zaměstnance, jakkoli nebyla prvoinstančními soudy vždy akceptována.³⁸Nový občanský zákoník v ustanovení § 1988 odstavec (2) omezil možnost jednostranného zápočtu tak, že je zakázáno započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a proti pohledávce, mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek na náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu, s tím, že dle ustanovení § 144 a odstavec 4 zákoníku práce lze započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu, být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy dle příslušných ustanovení občanského soudního řádu. Nový občanský zákoník dále v § 1987 odstavec 2 ještě celou problematiku zpřesňuje, když uvádí, že pohledávka není způsobilá k započtení, jde – li o pohledávku nejistou, či neurčitou. Do budoucna tak pravděpodobně nebude možno započítávat jednostranně ze strany zaměstnavatele jeho pohledávku na náhradu škody (tím spíše nebude – li uzavřena dohoda o odpovědnosti se zaměstnancem dle ustanovení § 252 zákoníku práce) proti mzdě, zejména pak tehdy, jestliže zaměstnanec nejen výši škody, ale i existenci škody a svou odpovědnost za ni rozporuje.³⁹

Zůstává diskutabilní a s konečnou platností o tom zřejmě učiní jasno až rozhodovací praxe, zda ustanovení § 1785 nového občanského zákoníku, které upravuje **smlouvu o smlouvě budoucí**, lze vykládat v pracovně právních vztazích jako příslib zaměstnání. V souladu se zněním ustanovení

³⁸ Škubal, Dopady nového občanského zákoníku na pracovní právo od 1.1.2014, 2014, str. 3

³⁹ Škubal, Dopady nového občanského zákoníku na pracovní právo od 1.1.2014, 2014, str. 3

§ 1785 nového občanského zákoníku se smlouvou o smlouvě budoucí nejméně jedna strana zavazuje uzavřít po vyzvání v ujednané lhůtě, jinak do jednoho roku, budoucí smlouvu, jejíž obsah je ujednan alespoň obecným způsobem. Zavázané straně tak vzniká povinnost uzavřít smlouvu bez zbytečného odkladu poté, co ji k tomu vyzve oprávněná strana v souladu se smlouvou o smlouvě budoucí. Jestliže zavázaná strana svou povinnost uzavřít smlouvu nesplní, může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud, nebo osoba určená ve smlouvě. Jestliže osoba takto ve smlouvě určená obsah budoucí smlouvy neurčí v přiměřené lhůtě, nebo toto určení odmítne, je oprávněná strana oprávněna navrhnout, aby takový obsah smlouvy budoucí určil soud. Pro povinnou stranu dojde k zániku její povinnosti uzavřít budoucí smlouvu, jestliže dojde ke změně okolností takovým způsobem, či do té míry, že na zavázané straně nelze rozumně požadovat, aby smlouvu uzavřela, jak upravuje ustanovení § 1788 odst. (2) nového občanského zákoníku. Je otázkou, nakolik lze pod toto jednání subsumovat situaci, kdy účastníci pracovně právního vztahu jednájí o vzniku pracovní smlouvy a učiní totožný projev vůle v tom smyslu, že chtějí a hodlají například pracovní smlouvu uzavřít. Za předpokladu, že obě strany jednájí svobodně, srozumitelně, vážně a určitě, pak lze zřejmě dovodit, že by výsledkem takového jednání mělo být uzavření například pracovní smlouvy a že tedy došlo k uzavření smlouvy o smlouvě budoucí. Je na místě očekávat, že tato otázka bude v nejbližší době opakovaně soudně řešena a jestliže tedy dojde k soudnímu výkladu ustanovení § 1785 nového občanského zákoníku v tom smyslu, že jej lze aplikovat i na jednání před uzavřením pracovní smlouvy, pak snad i věcně a místně příslušné soudy stanoví i jasné kontury takového jednání tak, aby nedocházelo ke zneužívání této situace ze strany případného uchazeče o zaměstnání.

V otázce „**příslibu zaměstnání**“ je nutno rovněž zmínit nad rámec uvedené smlouvy o smlouvě budoucí i ustanovení § 1728 nového občanského zákoníku, které upravuje takzvanou **předsmluvní odpovědnost**.⁴⁰ Podle tohoto ustanovení může každý vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že ji neuzavře, ledaže jednání o smlouvě zahájí, nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít. Podrobněji je tato otázka řešena v kapitole „*Vznik pracovního poměru*“ této práce.

Nový občanský zákoník reaguje i na dlouhodobě existující nezákonnou praxi, takzvaného „**švarc-systému**“ (vyvolaného vysokými náklady na pracovní sílu z titulu mandatorních odvodů státu)⁴¹. Podrobněji je tato otázka upravena v kapitole 3. Skončení pracovního poměru. Ustanovení § 555 odst. (2) nového občanského zákoníku uvádí, že má-li být určitým jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé právní povahy. Jako na zastřený pracovní vztah tedy jistě bude nahlíženo na jednání, kdy fyzická osoba vykonává práci pro jednoho zaměstnavatele na základě smlouvy například podle občanského zákoníku (do 31.12.2013 podle obchodního zákoníku), nikoli podle zákoníku práce.

Za zmínku jistě stojí i skutečnost, že v souvislosti s účinností nového občanského zákoníku pozbyl účinnost dosavadní obchodní zákoník, který upravoval povinnost akciové společnosti zajistit, aby měli zaměstnanci této akciové společnosti v zákonem stanoveném případě obsazené místo v dozorčí radě této akciové společnosti.⁴² Jednalo se o takovou akciovou společnost, která zaměstnávala více než padesát zaměstnanců na dobu delší než polovinu týdenní pracovní doby. Stanovy

⁴⁰ Jouza: Nový občanský zákoník a pracovněprávní vztahy, Národní pojištění 8-9/2013

⁴¹ Fetter, Jak ovlivní nový občanský zákoník Vaše zaměstnání, Měsíc.cz, 2013

⁴² Škubal, Dopady nového občanského zákoníku na pracovní právo, 2014, str. 7

příslušné akciové společnosti mohly rovněž určit i vyšší počet členů dozorčí rady volený zaměstnanci společnosti, nicméně takový počet nesměl přesáhnout počet členů volených valnou hromadou. Stejně tak bylo možné, aby stanovy určovaly, že zaměstnanci volí část členstva dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti. V novém občanském zákoníku, ani v zákoně o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.) již není tato výše uvedená povinnost upravena. Otázkou, na kterou ovšem rovněž musí přinést, a to poměrně v blízké budoucnosti, odpověď rozhodovací praxe, je otázka, co s doposud existujícími zaměstnanci volenými zástupci v dozorčích radách. Lze se přiklonit k názoru, že funkce stávajících členů dozorčí rady volených zaměstnanci skončí až uplynutím jejich funkčního období, nikoliv tedy okamžikem skončení účinnosti obchodního zákoníku, tedy 31.12.2013.

Vzájemný vztah mezi novým občanským zákoníkem a zákoníkem práce je rovněž upraven ustanovením § 346d zákoníku práce, který výslovně vylučuje některé právní instituty upravené v novém občanském zákoníku. Dle ustanovení § 346d odstavec 1) zákoníku práce není možné zástavním právem zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níže zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu. Rovněž tak není dle ustanovení § 346 d odstavec 2) možné zadržet movitou věc druhé strany k zajištění dluhů vzniklého ze základního pracovního vztahu. Tam, kde by bylo jinak možné institut zádržného práva použít, stanoví zákoník práce jeho zákaz. Není tedy pro příklad možné, aby například zaměstnanec uplatnil zadržovací právo k služebnímu vozidlu, či notebooku zaměstnavatele, aby tím zajistil svou pohledávku na výplatu ročního bonusu. Stejně tak upravuje ustanovení §

346d odstavec 3) zákoníku práce, že zaměstnance ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele. Zákoník práce rovněž stanoví jednoznačně, že není možné postoupit pohledávku vycházející z pracovněprávního vztahu a to v ustanovení § 346 d odstavec 4) zákoníku práce. Nad rámec toho ještě zákoník práce jednoznačně stanoví, že dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba. Je tedy například zcela vyloučeno, aby si například zaměstnanec zjednal agenturu na vymáhání dluhů na vymožení dlužné mzdy za zaměstnavatelem.

Pro případ, že dojde k porušení zákazů upravených ustanovením § 346d zákoníku práce stanoví zákoník práce v ustanovení § 346 e, že se k takovému jednání nepřihlíží, jde tedy o **zdánlivé jednání**. Zdánlivost je nově zavedena ustanovením § 551 a následujícími nového občanského zákoníku. Zdánlivost je nejvážnějším následkem vadného právního jednání – k takovému právnímu jednání se vůbec nepřihlíží a pohlíží se na něj, jako by se nestalo. Nový občanský zákoník popisuje zdánlivé jednání v ustanovení § 551 a následujících jako jednání, kterému chybí vůle jednajícího, jako jednání kde zjevně nebyla projevena vážná vůle. Dle ustanovení § 552 nového občanského zákoníku nejde o právní jednání, nelze – li pro neurčitost, nebo nesrozumitelnost, zjistit jeho obsah a to ani výkladem. Ke zdánlivému jednání se nepřihlíží, jak uvádí ustanovení § 554 nového občanského zákoníku. Ve vztahu k pracovněprávním vztahům může být zdánlivostí postiženo například takové jednání, kdy zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem povinnosti zaměstnance nad rámec zákonných povinností stanovených zákoníkem práce, nebo například v případě ústního sjednání kolektivní smlouvy. Nový občanský zákoník

přichází rovněž s novinkou, která se primárně dotýká vztahů mezi podnikateli, nicméně se nepřímo dotýká i pracovně právních vztahů.

Ustanovení § 1757 nového občanského zákoníku upravuje takzvaný **potvrzovací dopis**. Podle odstavce (1) tohoto ustanovení je ponecháno smluvním stranám na vůli, zda si mezi sebou obsah smlouvy v písemné podobě potvrdí. Jestliže jedna ze stran učiní vůči druhé v přesvědčení, že její potvrzení zachycuje obsah smlouvy věrně, platí smlouva za uzavřenou s obsahem uvedeným v tomto potvrzení, i když vykazuje odchylky od skutečně ujednaného obsahu smlouvy. Výše uvedené platí jen v případě, že se těmito odchylkami mění obsah skutečně ujednané smlouvy jen nepodstatným způsobem a jsou takového rázu, že by je rozumný podnikatel ještě schválil, a za podmínky, že druhá strana tyto odchylky neodmítne. V pracovněprávních vztazích zřejmě právo poslat **potvrzovací dopis** bude svědčit jen zaměstnanci, nikoli zaměstnavateli. V praxi z tohoto ustanovení bude pro zaměstnavatele generovat povinnost bedlivě sledovat případnou korespondenci od zaměstnanců adresovanou zaměstnavateli a promptně reagovat na zaměstnancem odeslanou korespondenci.⁴³

Nový občanský zákoník nově vnáší do pracovněprávních vztahů koncept **formulářových smluv**. Jde dle ustanovení § 1798 nového občanského zákoníku o takové smlouvy, jejichž základní podmínky byly určeny jednou ze smluvních stran, nebo podle jejich pokynů, aniž má slabší strana skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit. Jestliže se použije k uzavření smlouvy se slabší smluvní stranou formulář užívaný v obchodním styku, nebo jiný podobný prostředek, má nový občanský zákoník za to, že se jedná o smlouvu uzavřenou **adhezním způsobem**. Při uzavírání formulářových smluv je novým občanským

⁴³ Škubal, Dopady nového občanského zákoníku na pracovní právo od 1.1.2014, 2014, str. 9

zákoníkem slabším stranám poskytována ochrana, a to proti nečitelným, nesrozumitelným, nebo zvláště nevýhodným doložkám. Dle ustanovení § 1800 nového občanského zákoníku jsou takto nečitelné, nesrozumitelné, či zvláště nevýhodné doložky neplatné, jestliže působí slabší straně újmu. Jestliže však silnější strana doloží, že slabší straně byl význam takového doložky vysvětlen, není taková doložka sankcionována neplatností. Naopak doložka je neplatná, jestliže smlouva uzavřená adhezním způsobem obsahuje doložku, která je pro slabší stranu obzvláště nevýhodná, aniž je pro to rozumný důvod, zejména jestliže se odchyluje smlouva závažně a bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek ujednávaných v obdobných případech. Vzhledem k dosavadní praxi, kdy zaměstnavatel má již předtištěnu jednu verzi pracovní smlouvy, ve které obvykle mění jen personálie zaměstnance a datum uzavření, lze se po právu domnívat, že většina smluv uzavíraných mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bude mít charakter formulářových smluv, ve kterých bude pozici slabší strany zastávat vždy zaměstnanec. Dosavadní praxe zvláštních ujednání v pracovních smlouvách bude v souvislosti s novým občanským zákoníkem vystavena tlaku na svou změnu, kdy by z takových smluv měly zmizet často se vyskytující anglicismy (zejména u zaměstnavatelů kteří jsou vlastněni zahraničními korporacemi a často i řízeny nadnárodně působícími manažery), které nemusí být slabší straně známy, či části smluv sepsané malým písmem ve formě odkazů, či poznámek.

4. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Nejčastěji se jako odůvodnění nutnosti právní úpravy problematiky skončení pracovního poměru uvádí potřeba zajistit na jedné straně zaměstnanci, který řádně plně své povinnosti vyplývající z pracovního poměru jistotu a stabilitu zaměstnaneckého poměru, jakož i z potřeby

zaměstnavatelů udržovat funkční a produktivní pracovní kolektiv a na druhou stranu nutnost zajistit zaměstnanci možnost svobodně rozvázat pracovní poměr a to z jakéhokoli důvodu, či bez udání důvodu.⁴⁴ Zároveň by měla být zaměstnavateli poskytnuta možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem, jestliže by se takový zaměstnanec pro zaměstnavatele jevil jako nadbytečný, neměl by pro něj uplatnění, neplnil by řádně svěřené pracovní úkoly, zaostáváním brzdil ostatní zaměstnance, nebo který by porušoval pracovní kázeň. Skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance ke ztrátě příjmu za vykonanou práci a pochopitelně i ke snížení míry zabezpečení jak zaměstnance, tak jeho případné rodiny, která na něm může být existenčně závislá. Pochopitelně má skončení pracovního poměru pro zaměstnance nepříznivé dopady i v oblasti psychické a společenské a může vést k vážným následkům ohledně míry společenské integrace zaměstnance. S ohledem na výše uvedené je zcela pochopitelné, že pracovní právo poskytuje zaměstnanci, který řádně plní své povinnosti právní záruky před neodůvodněným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana zaměstnance je prováděna tak, zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů, které jsou v zákoníku práce přesně a jednoznačně vymezeny (pochopitelně neplatí absolutně - jde – li například o zrušení pracovního poměru ve zkušební době). Je – li pracovní poměr rozvázán z jiných důvodů, jedná se o neplatné rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanci se dále poskytuje i ochranná doba, což je období, v jehož průběhu se zaměstnanec nachází v obtížné životní situaci (jako je dočasná pracovní neschopnost, těhotenství). V této ochranné době nemůže zaměstnavatel zaměstnanci jednostranně ukončit pracovní poměr, s výhradou zákonných výjimek. Dojde-li ke skončení pracovního poměru,

⁴⁴ Bělina kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 241

dochází i zároveň ke skončení právního vztahu.⁴⁵ Zánik pracovního poměru neznamena, že by zanikla všechna práva a povinnosti mezi účastníky zaniklého pracovního poměru, některá práva a povinnosti mezi účastníky mohou přetrvat i po skončení zaniklého pracovního poměru. V tomto případě se bude jednat zejména o právo na náhradu škody, výplatu mzdy, utajované skutečnosti, obchodní tajemství a ochranu osobních údajů. Rozlišujeme obecně tyto způsoby skončení pracovního poměru: právní jednání účastníků pracovního poměru, právní události a úřední rozhodnutí.

4.1. Právní jednání

Právní jednání účastníků pracovního poměru, které směřuje ke skončení pracovního poměru je takové jednání, které jako následek vyvolává skončení pracovního poměru⁴⁶. Právní jednání je rovněž obsaženo již v úvodních ustanoveních nového občanského zákoníku. Dle ustanovení § 4 odstavec 1 nového občanského zákoníku se má za to, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností, a že to každý od ní může v právním styku důvodně očekávat. Dále je ve smyslu ustanovení § 6 nového občanského zákoníku každý povinen jednat poctivě a nikdo také rovněž nesmí těžit ze svého nepoctivého či protiprávního činu, ani z protiprávního stavu, který vyvolal, nebo nad kterým má kontrolu. V neposlední řadě dle ustanovení § 7 nového občanského zákoníku je pravidlem, že ten kdo určitým způsobem právně jednal, jedná poctivě a v dobré víře. Zatímco starý občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb.), jehož účinnost skončila ke dni 31.12.2013, obsahoval popis toho, co je **právní úkon**, tedy projev vůle, který směřuje k vzniku, změně, nebo zániku práv a povinností, které právní předpis

⁴⁵ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 242

⁴⁶ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 21-22

s takovým projevem vůle spojuje, nový občanský zákoník definici právního jednání neobsahuje. Dle ustanovení § 545 **právní jednání** vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí zavedené praxe stran. Musíme tak za právní jednání považovat veškeré projevy vůle osoby, které způsobují určité právní následky⁴⁷. Nejobvyklejší je ta situace, kdy osoby projevují vůli výslovně, s použitím vyslovených slov, či slov písemně zachycených. Dle ustanovení § 546 nového občanského zákoníku lze jednat **konáním**, či **opomenutím**, popřípadě i **jiným způsobem**, který nevzbuzuje pochybnost o tom, co chtěla jednající osoba projevit. Právní jednání může být jednostranné i dvoustranné. U **jednostranného** právního jednání postačuje projev vůle jedné strany právního vztahu, přičemž účinky právního jednostranného jednání nastávají tehdy, jestliže se s projevem vůle seznámí ten, kterému je určen. Pro **dvoustranné právní jednání** je zapotřebí projevu vůle dvou osob, které se musí ve svém obsahu shodovat, musí jít tedy o shodný projev vůle. Jako **jednostranné právní jednání** v pracovním právu je možno jmenovat například výpověď, či mzdový výměr, nebo pracovní posudek. Jako dvoustranné právní jednání je možno uvést pracovní smlouvu, či kolektivní smlouvu, nebo například dohodu o rozvázání pracovního poměru, kdy souhlasný projev vůle obou kontraktačních stran směřuje ke skončení pracovního poměru ve sjednaný den. Dle právní teorie musí být u právního jednání splněny předpoklady, které musí být naplněny, aby bylo uskutečněné právní jednání platné, tedy aby je nestíhaly důvody neplatnosti. V souladu s novým občanským zákoníkem jsou některé náležitosti považovány za předpoklady právní existence právního jednání. Nejsou li tyto předpoklady naplněny, půjde dle ustanovení § 551 nového občanského zákoníku o **zdánlivé právní jednání**,

⁴⁷ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Sondy, v Praze 2014, str.22-23

ke kterému se nepřihlíží. Na takové právní jednání, ke kterému se **nepřihlíží** není možné nahlížet, jako na jednání neplatné, neboť vůbec nebylo dovršeno, vůbec neexistuje a proto nezpůsobuje vůbec žádné následky. O zdánlivé jednání jde ve smyslu ustanovení § 551 nového občanského zákoníku, jestliže chybí vůle jednající osoby. Stejně tak jde dle ustanovení § 552 nového občanského zákoníku o zdánlivé jednání, jestliže nebyla zjevně projevena vážná vůle. Vůle tedy projevena byla, ale zjevně tak nebylo učiněno vážně. Tato situace může nastat, je – li vůle učiněna například v rámci simulace nějakého jednání, například při praktické výuce, při hře a podobně.⁴⁸ Ustanovení § 553 nového občanského zákoníku za zdánlivé jednání rovněž považuje, nelze-li pro nesrozumitelnost, či neurčitost zjistit jeho obsah ani výkladem. Lze se domnívat, že před tím, než bude možno učinit jednoznačný závěr o neexistenci právního jednání pro neurčitost, či nesrozumitelnost, je vždy zapotřebí učinit pokus o porozumění projevu vůle prostřednictvím jeho výkladu, přičemž by měly být užity veškeré přípustné výkladové metody. Dojde – li k dodatečnému vyjasnění projevu vůle, vada jednání odpadá a na právní jednání se hledí tak, jako bylo již od svého počátku dovršeno a existovalo. Nový občanský zákoník ohledně výkladu právního jednání uvádí v ustanovení § 555 nového občanského zákoníku, že právní jednání se posuzuje podle svého obsahu. Zjištění obsahu právního jednání by mělo být provedeno prostřednictvím jeho **výkladu**. Zároveň však pro výklad právního jednání nemůže být určující jeho název, či označení, ale pouze to, co je opravdu jeho obsahem. Jde o **zastřené právní jednání**, je-li právním jednáním zastřené jiné právní jednání, přičemž zastřené jednání se posoudí podle jeho pravé povahy.⁴⁹ Mezi typická zastřená právní jednání patřilo

⁴⁸ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 21 - 23

⁴⁹ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 25

uzavírání smluv obchodně právního typu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem s cílem zastřít pravou povahu takového vztahu, tedy skutečný pracovní poměr (tzv. „švarc-systém“). Dle ustanovení § 556 odst. (1) nového občanského zákoníku se to, co je vyjádřeno slovy, nebo jinak, vyloží podle úmyslu jednajícího, byl-li takový úmysl druhé straně znám, nebo musela-li tato o něm vědět. Nelze-li zjistit úmysl jednající osoby, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla příkládala osoba v postavení toho, kterém byl projev vůle určen. Nový občanský zákoník zde klade důraz na hledisko *průměrně intelektuálně zdatné osoby*. Lze tedy předpokládat, že příkypnutí zaměstnance na pokyn zaměstnavatele k provedení práce lze chápat jako jeho vyjádření, že rozumí pokynu zaměstnavatele a že jej také provede⁵⁰. Nový občanský zákoník dále uvádí, že se má při výkladu projevu vůle rovněž přihlídnout k ustálené a zavedené praxi mezi stranami, k tomu, co právnímu jednání předcházelo a i k tomu, jak daly strany následně najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání příkládají. Zde se tedy zjevně bude přihlížet a zkoumat profesní návyk, eventuálně profesní hantýrka osob vykonávající jistá specifická povolání, které se sice nebudou všeobecně srozumitelné, ale v daném profesním prostředí jsou pro právně jednající osoby frekventované, obvyklé a srozumitelné. Jako další výkladové pravidlo přináší nový občanský zákoník to, že jestliže dle ustanovení § 557 nového občanského zákoníku připouští použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech takový výraz k tíži toho, kdo výrazu použil jako první. K tomu ještě zákoník práce ve svém ustanovení § 18 uvádí, že je – li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se takový výklad, který je pro zaměstnance nejpříznivější. Mezi náležitosti projevu vůle patří i povinnost dodržet předepsanou formu. **Písemná forma** musí být tedy dodržena pouze

⁵⁰ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Sondy, v Praze 2014, str. 26

v případech, kdy zákon písemnou formu výslovně předepisuje. Jestliže zákon o tom, jakou formu má právní jednání mít mlčí, platí ustanovení § 559 nového občanského zákoníku, podle kterého má každý právo zvolit si pro právní jednání libovolnou formu. Nevyžaduje – li zákoník práce výslovně písemnou formu pro právní jednání, je možno právně jednat jak ústně, tak i konkludentně. V praxi se samozřejmě vždy v pracovněprávních vztazích volí a preferuje písemná forma, neboť pro případ sporu jsou skutečnosti písemně zachycené předmětem daleko snazšího a jednoznačnějšího dokazování.

Dle ustanovení § 564 nového občanského zákoníku pro případ, že zákon vyžaduje pro právní jednání určitou formu, je možné obsah takového právního jednání změnit projevem vůle v téže formě, nebo v přísnější formě. Jestliže tuto formu vyžaduje však jen ujednání stran, lze obsah právního jednání změnit i v jiné formě, pokud to takové ujednání stran výslovně nevyklučuje. Za základní podmínku dodržení písemné formy je zachycení projevu vůle prostřednictvím slov na hmotném podkladu a podpis osoby, která právně jedná. Podpis bývá obvykle činěn vlastnoručně, nicméně dle ustanovení § 561 odst. (1) nového občanského zákoníku může být podpis jednajícího nahrazen mechanickým prostředky, tam, kde je to obvyklé. Písemná forma bude dle nového občanského zákoníku zachována i tam, kde je při právním jednání učiněné elektronickými, nebo jinými technickými prostředky, které umožňují zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Jde – li o právní jednání více osob, vyžaduje zákon jejich projevy na téže listině pouze v zákonem stanovených případech. V ostatních případech bude postačovat, jestliže je na jedné listině učiněn písemný návrh a druhá listina je jeho písemné přijetí. Obě listiny

dohromady pak mohou představovat platnou smlouvu, například dohodu o rozvázání pracovního poměru.

4.1.1. Následky vad právního jednání

Nový občanský zákoník především v ustanovení § 574 postuluje, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné, než jako na neplatné. Při posuzování právního jednání by se tedy vždy měly nejprve hledat spíše důvody, pro které je jednání dovršeno jako platné, než naopak hledat důvody neplatnosti právního jednání. Ustanovení § 575 nového občanského zákoníku uvádí, že jestli má neplatné právní jednání náležitosti jiného právního jednání, které je platné, pak platí toto jiné právní jednání, pokud je z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednajících osob. Jde – li o důvod **neplatnosti jen části jednání**, kterou lze oddělit od ostatního obsahu jednání, je neplatná jen taková část, jestliže lze předpokládat, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, jestliže by strana rozpoznala neplatnost včas. Spočívá – li důvod neplatnosti právního jednání pouze v nezákonném určení množstevního, časového, územního nebo jiného rozsahu, soud rozsah změní tak, aby odpovídal spravedlivějšímu uspořádání práv a povinností stran. Soud v takovém případě není vázán návrhy stran, nicméně mu nový občanský zákoník ukládá, aby uvážil, zda by strana k právnímu jednání přistoupila, kdyby neplatnost právního jednání včas rozeznala. Naopak v ustanovení § 575 nového občanského zákoníku je neplatnost vymezena **negativně**, kdy se v tomto ustanovení uvádí, že neplatnost právního jednání nemohou způsoby chyby v psaní, chyby v počtech, je - li jejich význam nepochybný. Tedy například překlep v textu dohody o rozvázání pracovního poměru není takové dohodě na újmu. Jestliže právní jednání nesplňuje některé náležitosti, pak trpí vadou, přičemž s vadami právních jednání spojuje právo některé následky.

Nový občanský zákoník upravuje následující následky vadných právních jednání: nicotnost, neplatnost a právní neúčinnost. **Nicotné** právní je takové, které právně neexistuje a nepřihlíží se k němu⁵¹. Následek **neplatnosti** se od nicotnosti liší tak, že právní jednání sice existuje, ale nezpůsobuje právní následky z důvodu své neplatnosti. **Absolutně neplatné** je takové jednání, které nezpůsobuje následky od samého počátku a není se třeba neplatnosti dovolávat. **Relativní neplatnost** je takový následek právního jednání, které způsobuje stav, kdy vadné právní jednání nadále způsobuje právní účinky a hledí se na něj jako na platné, a to až do doby, kdy neplatností dotčená osoba námitku neplatnosti vznese. **Relativní neúčinnost** je taková vada jednání, kdy může jít o následek právního jednání, kterým se snaží dlužník krátit uspokojení věřitele. Obsahově odpovídá institut relativní neúčinnost dřívější odporovatelnosti právních úkonů upravené v ustanovení § 42 a) starého občanského zákoníku (zák. 40/1964 Sb.)⁵². Ustanovení § 589 nového občanského zákoníku uvádí, že jestliže právní jednání věřitele zkracuje uspokojení vymahatelné pohledávky věřitele, má věřitel právo domáhat se, aby soud určil, že právní jednání dlužníka není vůči věřiteli právně účinné. Stejně právo má věřitel i tehdy, je-li právo třetí osobou již vykonatelné, anebo bylo již plně uspokojeno. Neúčinnost takového právního jednání se zakládá rozhodnutím soudu o případné věřitelově žalobě, kterou odporoval právní jednání dlužníka. Ustanovení § 590 nového občanského zákoníku dále specifikuje případy, kdy se může věřitel dovolat **neúčinnosti právního jednání**. Jedná se o právní jednání, která dlužník učinil v posledních pěti letech v úmyslu krátit své věřitele (jestliže byl druhé straně tento úmysl znám), dále jde o právní jednání, která dlužník učinil v posledních dvou letech a kterým

⁵¹ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 28 -31

⁵² Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 29 -33

zkrátil své věřitele, jestliže těmto věřitelům byl tento úmysl znám. Dále jde o právní jednání dlužníka, kterým byl věřitel zkrácen a k němuž došlo v posledních dvou letech mezi dlužníkem a osobou jemu blízkou, nebo které dlužník učinil ve prospěch takové osoby, ledaže druhé straně v době, kdy se takové právní jednání stalo, dlužníkův úmysl zkrátit věřitele znám nebyl a ani znám být nemusel. Věřitel se rovněž může dovolat neúčinnosti kupní, nebo směnné smlouvy uzavřené v posledním roce, jestliže druhá strana musela v jednání dlužníka rozeznat mrhání majetkem, kterým byl věřitel zkracován. Neúčinnosti právního jednání, které má bezúplatný charakter se věřitel může, dle ustanovení § 591 nového občanského zákoníku dovolat tehdy, došlo – li k němu v posledních dvou letech, s výjimkou plnění povinnosti uložené zákonem, obvyklých příležitostných darů, věnování na veřejně prospěšný účel, či plnění, kterým bylo vyhověno mravnímu závazku, či ohledům slušnosti. Jako právní jednání, u kterého se věřitel může dovolat neúčinnosti se rovněž dle ustanovení § 592 nového občanského zákoníku posoudí i opomenutí, kterým dlužník pozbyl majetkové právo, nebo kterým jiné osobě vůči sobě vznik, zachování, nebo zajištění jejího práva majetkové povahy způsobil. Jestliže si věřitel, před tím, než se jeho pohledávka stala vykonatelnou, vyhradil právo dovolat se neúčinnosti právního jednání tím, že svoji výhradu prostřednictvím notáře, exekutora nebo soudu oznámí tomu, vůči komu se neúčinnost právního jednání může dovolat, pak věřiteli lhůta k dovolání se neúčinnosti právního jednání neběží, dokud se pohledávka nestane vykonatelnou. Neúčinnosti se dle ustanovení § 594 nového občanského zákoníku lze dovolat vůči tomu, kdo s dlužníkem právně jednal, nebo kdo nabyl prospěch vůči jeho dědici, nebo tomu, kdo nabyl jmění při přeměně právnické osoby jako její právní nástupce. Vůči jinému právnímu nástupci se lze neúčinnosti dovolat jenom tehdy, jestliže právnímu nástupci musely být známy okolnosti, pro něž by

se věřitel mohl dovolat neúčinnosti právního jednání, právní nástupce nabyt právo bezúplatně, anebo je právním nástupcem osoba blízká, ledaže jí v době, kdy právo po předchůdci nabyt, nemusely být známy okolnosti, pro které by se věřitel mohl dovolat neúčinnosti právního jednání. V souladu s právní úpravou obsaženou v ustanovení § 595 nového občanského zákoníku zakládá neúčinnost právního jednání právo věřitele domáhat se uspokojení pohledávky i z toho, co neúčinným jednáním z dlužníkovy majetku ušlo. Neúčinné právní jednání zakládá právo věřitele, aby se domáhal uspokojení pohledávky i z toho, co neúčinným jednáním z dlužníkovy majetku ušlo, jinak má věřitel právo na náhradu. Ten, kdo je zavázán k plnění je považován za nepoctivého držitele. Jeho právní nástupce však bude považován za nepoctivého držitele jen tehdy, jestliže mu musely být známy okolnosti, pro něž by se věřitel mohl dovolat neúčinnosti právního jednání. Jestliže poctivý držitel přijal plnění bezúplatně, uspokojí věřitele v rozsahu svého obohacení z tohoto plnění. Není – li možné, aby se věřitel dovolal neúčinnosti proti třetí osobě proto, protože nabyt k věci takové právo, že nelze neúčinnosti, má ten, vůči kterému by se věřitel neúčinnosti mohl dovolat, povinnost nahradit věřiteli škodu. Ustanovení § 597 nového občanského zákoníku uvádí, že ten, kdo má povinnost vůči věřiteli k náhradě škody může se jí zprostit uspokojením pohledávky vůči věřiteli za dlužníka. Může tak učinit i před tím, než se věřitel takové neúčinnosti dovolá. Ten, kdo má vůči věřiteli povinnost poskytnout mu náhradu, či uspokojit jej v rozsahu obohacení z právního jednání, či nahradit škodu, může od dlužníka požadovat vrácení vzájemného plnění, nebo splnění pohledávky oživé následkem toho, že věřitel se dovolal neúčinnosti právního jednání. Jestliže se dovolává neúčinnosti identického právního jednání více osob, nemohou od povinné osoby požadovat v souhrnu více, než kolik je stanoveno v ustanoveních §

595 a § 596 nového občanského zákoníku. Dle ustanovení § 599 nového občanského zákoníku, jestliže se dovolává věřitel neúčinnosti právního jednání, které se týká věci zapsané ve veřejném seznamu (obchodního rejstříku, katastru nemovitostí) může spolu s předložením odpůří žaloby a důkazu o jejím podání žádat, aby orgán, který vede takový veřejný seznam, tedy například soud, či katastr nemovitostí, zaznamenal v takovém veřejném seznamu dovolání se neúčinnosti právního jednání. Jestliže soud vyhová žalobě věřitele, bude mít takový rozsudek účinky i vůči osobám, které po provedení poznámky nabyly věc, nebo právo k věci v takovém seznamu zapsané.

Následek neplatnosti právního jednání je zajisté možno odlišit od nicotnosti právního jednání tím, že právní jednání sice existuje, nicméně nezpůsobuje právní následky právě z důvodu své neplatnosti. Jde – li o **absolutní neplatnost**, pak to znamená, že právní následky nezpůsobuje od samého počátku a není potřeba se neplatnosti nikterak dovolávat.⁵³ Jde – li o **neplatnost relativní**, jde o následek vady právního jednání, který navozuje situaci, kdy vadné právní jednání sice způsobuje právní účinky a hledí se na něj jako by bylo platné, to však pouze do doby, kdy osoba, která je takovou relativní neplatností dotčena, námitku neplatnosti vznese.⁵⁴ Nový občanský zákoník obsahuje ve svém ustanovení § 588 případy vad právního jednání, která jsou stížena následkem absolutní neplatnosti. Dle tohoto ustanovení soud přihlédne i bez návrhu (absolutní neplatnost) k neplatnosti právního jednání, které se zjevně příčí dobrým mravům, nebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Výše uvedené platí i pro plnění, které je od počátku nemožné, i když k němu právní

⁵³ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 29

⁵⁴ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 30

jednání zavazuje. Z výše uvedeného jasně vyplývá, že se není v takovýchto případech třeba neplatnosti dovolávat, neboť nastává přímo ze zákona.

Absolutně neplatné je tedy jednání které zjevně narušuje dobré mravy, odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, či zavazuje k plnění, které není od počátku možné.⁵⁵ Nad rámec obecné úpravy uvedené v novém občanském zákoníku ještě zákoník práce obsahuje speciální úpravu, které rozšiřuje důvody pro absolutní neplatnost právního jednání o neudělení souhlasu příslušného orgánu (odborové organizace) v případech, kdy je v zákoně výslovně uveden následek neplatnosti. Například v ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce je uvedeno, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Z toho lze dovodit, že jakékoli jednání v pracovně právním vztahu, které by vykazovalo rozpor s některou z uvedených zásad, bude vždy absolutně neplatné. Ustanovení § 19 odst. (1) zákoníku práce uvádí, že soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, ke kterému nebyl udělen souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy tak výslovně stanoví zákoník práce, nebo zvláštní zákon. Nicméně i ustanovení § 19 odst. (2) zákoníku práce uvádí, že se právní jednání nestává neplatným jen proto, že nedošlo k jeho dřívějšímu projednání s příslušným orgánem, jakkoli bylo povinností zaměstnavatele k takovému projednání přistoupit. Dále § 19 odstavec (3) zákoníku práce rovněž uvádí, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobí – li neplatnost právního jednání výlučně sám. Toto ustanovení bylo již dříve

⁵⁵ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 29

obsaženo v ustanovení § 18 odst. 2 zákoníku práce.⁵⁶ Podle tohoto ustanovení tedy jestliže neplatnost právního jednání zavíní zaměstnavatel, nebo jestliže jej zavíní společně zaměstnanec i zaměstnavatel nedojde k situaci, kdy by zaměstnanec utrpěl újmu v důsledku neplatnosti, kdy by mu mohla být kupříkladu uložena povinnost nahradit škodu vzniklou v důsledku neplatnosti právního jednání.

Relativní neplatnost právního jednání je novým občanským zákoníkem považována za bazální následek vad právního jednání.⁵⁷ Toto tvrzení je možno opřít o znění ustanovení §568 odst. 1 nového občanského zákoníku, podle kterého je – li neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti pouze tato osoba. Jestliže tato oprávněná osoba neplatnost nenamítne, považuje se takové právní jednání za platné. Jakkoli je tedy právní jednání vadné, dále platí a rovněž dále způsobuje právní následky. Pro relativní neplatnost platí, že právo namítnout relativní neplatnost nemá ten, kdo neplatnost právního jednání způsobil. Důvody, pro které se lze dovolat relativního právního jednání jsou vyjmenovány novým občanským zákoníkem. Jde o rozpor s dobrými mravy (musí jít o jiný rozpor, než rozpor zjevný, který je příčinou absolutní neplatnosti právního jednání), rozpor se zákonem, nesvéprávnost osoby, která učinila právní jednání, duševní porucha v důsledku které byla osoba neschopna právně jednat, nedodržení formy právního jednání a omyl o rozhodující okolnosti, pokud v něj byla jedna smluvní strana uvedena stranou druhou, přinucení k právnímu jednání, kdy byla jednající osoba přinucena pod hrozbou tělesného, či duševního násilí, které vyvolává vzhledem k významu a pravděpodobnosti hrozícího nebezpečí i k osobním vlastnostem toho, kterému bylo vyhrožováno

⁵⁶ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 32-33

⁵⁷ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Soudy, v Praze 2014, str. 30-31

důvodnou obavu. Nad rámec uvedeného ještě nový občanský zákoník ve svém ustanovení § 587 odst. (2) dodává, že ten, kdo přivedl jiného k právnímu jednání lstí, či hrozbou, nahradí vždy újmu, která z tohoto vznikla. Pokud by šlo o relativní neplatnost právního jednání z důvodu nedostatečné formy právního jednání, je dána zákonem možnost takovou relativní neplatnost dodatečně zhojit.

Částečná neplatnost právního jednání je upravena v ustanovení § 576 nového občanského zákoníku. Podle této zákonné dikce platí, že jestliže se důvod neplatnosti týká jen takové části právního jednání, které lze od jeho ostatního obsahu oddělit, je neplatnou jen tato část, lze – li předpokládat, že by k právnímu jednání došlo i bez této neplatné části, rozpoznala – li by strana takovouto neplatnost včas.

Nepřihlížení k právnímu jednání v pracovněprávních vztazích, v případě, kdy nebude dodržena zákonem nařízená písemná forma, bylo zapracováno do zákoníku práce v souvislosti s účinností nového občanského zákoníku. Například ve smyslu ustanovení § 27 odst. 2 zákoníku práce se uvádí, že kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a je podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.⁵⁸ Jestliže tedy kolektivní smlouva bude uzavřena pouze ústně, nebude se k ní přihlížet, jako by nikdy nebyla uzavřena. Stejně tak v případě ustanovení § 50 odst. 1 zákoníku práce musí mít výpověď z pracovního poměru písemnou formu, jinak se k ní nepřihlíží.⁵⁹ Obdobné platí pro i pro okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 60 zákoníku práce, kdy se rovněž vyžaduje písemná forma, jinak se k okamžitému zrušení pracovního poměru nepřihlíží. Novela zákoníku práce, zákon č.

⁵⁸ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Sondy, v Praze 2014, str. 33

⁵⁹ Stránský a kol., Nový občanský zákoník a pracovní právo, Sondy, v Praze 2014, str.33-34

303/2013 Sb. (dále jen „**doprovodná novela zákoníku práce**“) se dotkla těch ustanovení zákoníku práce, kde byl stanoven požadavek písemné formy právního jednání ve vztahu k jednostrannému ukončení pracovního poměru. Stejně tak doprovodná novela zákoníku práce přinesla ustanovení § 4a odstavec (4), podle kterého se nebude přihlížet k jednání, kterým se zaměstnanec vzdává práva, které mu přiznává zákoník práce, vnitřní předpis, nebo kolektivní smlouva.⁶⁰ Jestliže tedy například dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou ústně, nebude mít druhá strana možnost postupovat tak, jak předpokládá ustanovení § 69 zákoníku práce. Toto ustanovení totiž předpokládá neplatné právní jednání, tedy neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí.⁶¹ Z praktického hlediska půjde o nuanční situaci, kdy jde o relativní neplatnost, přičemž k názoru, že jde o relativní neplatnost právního jednání, bude muset po provedeném dokazování dospět soud. Z hlediska uplatnění práva zaměstnance, kterému byl rozvázán pracovní poměr ústně, bude nutno postupovat nikoli žalobou dle § 69 zákoníku práce a domáhat se, aby soud určil neplatnost právního jednání zaměstnavatele (tedy ústní výpovědi), ale obecnou určovací žalobou, v níž se bude zaměstnanec nejspíše domáhat rozhodnutí věcně a místně příslušného soudu, že existující pracovní poměr ke dni podání žaloby trvá. Další obtíž s sebou přinese i prokazování naléhavého právního zájmu, které je obvykle soudy vykládáno v neprospěch žalobce - zaměstnance. Prokazování míry naléhavosti právního zájmu u žalob na určení bývá nezřídka v praxi delší a komplikovanější než meritum žaloby samé. Teoreticky je rovněž v této souvislosti možno uvažovat o tom, že by zaměstnanec žaloval zaměstnavatele přímo na plnění neproplacené mzdy,

⁶⁰ JUDr. Jaroslav Stránský, Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva, Právnická fakulta MU

⁶¹ JUDr. Jaroslav Stránský, Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva, Právnická fakulta MU

příčemž soud by si jako předběžnou otázku musel vyřešit i otázku relativní neplatnosti právního jednání. V neposlední řadě s sebou otázka nepřihlížení k právnímu jednání nese nepříliš příznivý praktický důsledek. Jestliže zaměstnanec ukončí pracovní poměr ústní výpovědí, je z hlediska zaměstnavatele nemožné, aby postupoval tak, jak postupoval před nabytím účinností nového občanského zákoníku, kdy z praktických důvodů mohlo být pro zaměstnavatele žádoucí, aby mlčky takovéto jednání zaměstnanec akceptoval, nepodal v zákonné lhůtě žalobu na neplatnost ukončení pracovního poměru. Po marném plynutí dvouměsíční lhůty byl pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zcela platně rozvázán. Dle v současné době platné právní úpravy je však situace markantně odlišná. Vzhledem k tomu, že například ústně projevené zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být považováno za nicotné jednání, trvá pracovní poměr, aniž by kterákoli ze stran pracovněprávního vztahu měla na jeho dalším trvání zájem a trvání takového pracovního poměru neodpovídá vůli žádné z jeho stran.⁶²

4.1.2. Následky vad právního jednání v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce upravoval již za existence předchozího občanského zákoníku jen odchylky od obecné právní úpravy následků vad právních úkonů. Původně poměrně velkoryse pojatá zvláštní úprava byla doprovodnou novelou zákoníku práce změněna a v zákoníku práce zůstaly jen některé odchylky. Typicky dle ustanovení § 19 zákoníku práce soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, ke kterému nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případě, kdy to stanoví výslovně zákoník práce, nebo zvláštní zákon. Tímto ustanovením zákoníku

⁶² JUDr. Jaroslav Stránský, Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva, Právnická fakulta MU

práce je dále rozšířena skupina vad těch právních jednání, která jsou stížena **absolutní neplatností**. Na obecnou úpravu následků vady formy právního jednání navazuje speciální pravidlo, které upravuje ustanovení § 20 zákoníku práce, podle kterého nebylo-li právní jednání učiněno formou, kterou vyžaduje zákoník práce, a bylo – li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, kterými vzniká, nebo se mění základní pracovně právní vztah. Toto ustanovení se tedy týká pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti a jejich změn. Došlo – li by například k uzavření ústní pracovní smlouvy, nelze poté, co již bylo započato s plněním dle takové ústní pracovní smlouvy (zaměstnavatel začal například zaměstnanci přidělovat práci), namítnout neplatnost pracovní smlouvy a smlouva zůstává, bez ohledu na nedostatek písemné formy i nadále platná.⁶³

4.1.3. Způsoby skončení pracovního poměru

Současný právní řád i právní teorie rozlišuje odlišné právní způsoby skončení pracovního poměru. Dají se třídit následovně: a) právní jednání účastníků pracovně právního vztahu, b) právní události, c) individuální rozhodnutí příslušných orgánů. Dosavadní právní úprava rozeznává následující jednání, která směřují k rozvázání pracovního poměru, jedná se: a) o dohodu o rozvázání pracovního poměru, b) výpověď, c) okamžité zrušení pracovního poměru, d) zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Jestliže má dojít ke skončení pracovního poměru na základě právních událostí, pak takovými právními událostmi jsou a) smrt zaměstnance, b) smrt zaměstnavatele, c) uplynutí doby, d) dosažení věkové hranice, e) specifickým skončením pracovního poměru cizince, nebo osoby bez státní

⁶³ Stránský, Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva, Právnická fakulta MU

příslušnosti.⁶⁴ Pokud se týká otázky individuálního rozhodnutí příslušného orgánu, pak takovou situací by například bylo skončení pracovního poměru cizince, nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud by ke skončení pracovního poměru nedošlo jinak, dnem kdy má skončit jejich pobyt na území České republiky, podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kdy nabude právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.

Obecně zákoník práce upravuje skončení pracovního poměru v Hlavě V. zákoníku práce, nazvané **Skončení pracovního poměru**. Skončení pracovního poměru se odehrává jednak rozvázáním pracovního poměru a jednak skončením pracovního poměru. Zákoník práce rozlišuje rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, či zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí ve smyslu ustanovení § 48 odst. 2 zákoníku práce uplynutím doby, na kterou byl tento pracovní poměr sjednán. Pracovní poměr rovněž zaniká smrtí zaměstnance. Jde – li o skončení pracovního poměru dohodou, pak pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem končí sjednaným dnem. Zákon pro skončení pracovního poměru dohodou vyžaduje písemnou formu, přičemž dále stanoví, že každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

4.1.3.1. Výpověď. Výpověď z pracovního poměru jako další důvod skončení pracovního poměru je upravena v ustanovení §50 a následujících zákoníku práce. Zákon striktně vyžaduje písemnou formu výpovědi, jinak k výpovědi nepřihlíží. Ústní, či dokonce konkludentní výpověď není tedy dle dosavadní právní úpravy možná. Zákoník práce reflektuje odlišné postavení zaměstnance a zaměstnavatele a proto stanoví, že výpověď může

⁶⁴ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H. Beck, v Praze 2012, str. 241 - 242

dát zaměstnanec zaměstnavateli pouze z výslovně stanovených důvodů.
⁶⁵Naproti tomu zaměstnanec může výpověď z pracovního poměru dát zaměstnavateli z jakéhokoli důvodu, či dokonce bez udání důvodu⁶⁶ – viz § 50 odst.(3) zákoníku práce. Na formální náležitosti výpovědi ze strany zaměstnance je kladen důraz a zaměstnavatel je povinen vymežit výpovědní důvod natolik jasně a jednoznačně, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Důvod výpovědi nesmí být zaměstnavatelem dodatečně měněn. Pokud se odvolání výpovědi týče, tato může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany, odvolání výpovědi i souhlas s takovým odvoláním musí mít písemnou formu (viz §50 odst. (5) zákoníku práce). Byla-li dána výpověď, končí pracovní poměr uplynutím **výpovědní doby**. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele a její trvání musí být nejméně dva měsíce. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž opětovně zde zákon nařizuje písemnou podobu. Výjimku, ohledně délky výpovědní doby představuje ustanovení § 51 a) zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení, byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů, nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovních vztahů nebo dnem nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

⁶⁵ Hůrka a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, ANAG, v Olomouci 2014, str. 189

⁶⁶ Hůrka a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, ANAG, v Olomouci 2014, str. 189-190

Ustanovení § 52 zákoníku práce upravuje možnost zaměstnavatele dát výpověď zaměstnanci z taxativně vymezených důvodů. Těmito důvody jsou: ruší-li se zaměstnavatel, nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, jestliže se stane zaměstnanec nadbytečný vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele, nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo jiných organizačních změnách. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn dát výpověď zaměstnanci, jestliže zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb, nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, 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. Dále je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď pozbyl – li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává dlouhodobě zdravotní způsobilost. Zaměstnavatel dále může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nebo nesplňuje – li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce, spočívá – li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z toho důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních dvanácti měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce upravuje právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď, jsou – li u zaměstnance dány důvody, pro které by

s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, pro zaměstnancovo soustavné, méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl tento v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Nakonec dává zákoník práce zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď, jestliže tento poruší **zvlášt' hrubým způsobem** jinou povinnost zaměstnance upravenou v ustanovení § 301a zákoníku práce. V ustanovení § 301 zákoníku práce jsou upraveny základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývajících z pracovního poměru nebo dohod. Podle ustanovení § 301 zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Dále jsou zaměstnanci povinni využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas zadané pracovní úkoly, jakož i dodržovat právní předpisy, které se vztahují k práci jimi vykonávané, za předpokladu, že s nimi byli řádně seznámeni. Nakonec jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V praxi je otázka skončení pracovního poměru jednou z nejvíce frekventovaných záležitostí při projednání věcně a místně příslušnými soudy. V následně uváděné věci obdržel zaměstnanec od

zaměstnavatele okamžité zrušení pracovního poměru, pro zvlášť hrubé porušení jiných povinností zaměstnance, a to tak, že zaměstnanec údajně vědomě zneužil kontaktů, informací a dobré pověsti zaměstnavatele a jednal za účelem obohacení jiného subjektu. Zaměstnavatel uváděl, že z e-mailové korespondence zaměstnance zjistil, že tento odkázal jednu zakázku v hodnotě **4.000,-Kč** (slovy: čtyři tisíce korun českých) od orgánu samosprávy na jinou společnost s obdobným předmětem podnikání, jako má zaměstnavatel. Zaměstnanec s takto podaným okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasil a podal u místně a věcně příslušného soudu (Obvodní soud pro Prahu 9) žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Svou žalobu opíral o svůj názor, že mu jako obchodnímu řediteli společnosti svědčila pravomoc rozhodnout o tom, kterou zakázku obsadí a kterou jako nevýhodnou a neekonomickou odkáže na jiný, jemu osobně známý subjekt, či zcela neobsadí. Argumentoval zejména tím, že se ve věci jednalo o spřátelenou společnost, která se zaměstnavatelem úzce spolupracovala a obstarala mu jinou výhodnou zakázku, čímž se cítil zaměstnanec této společnosti zavázán. Nad rámec popsaného pak zaměstnanec uváděl, že o zmiňovanou zakázku v zastoupení zaměstnavatele neměl zájem, neboť kolidovala s jinou výhodnější zakázkou ve stejném termínu a bylo by jen velmi obtížné obsadit a zajistit zakázky obě. V neposlední řadě pak zaměstnanec uváděl, že pravým důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru je odvěta zaměstnavatele za to, že neakceptoval naléhání zaměstnavatele, aby ukončil svůj pracovní poměr k zaměstnavateli a poskytoval stejné služby zaměstnavateli a prováděl pro něj obdobné, či přímo identické práce, jako osoba samostatně výdělečná činná, aby tak umožnil zaměstnavateli dosáhnout úspory spočívající v tom, že si sám ponese zálohy na mandatorní sociální pojištění a zdravotní pojištění. V této věci Obvodní soud pro Prahu 9 (**60 C 251/2011**) zastával,

podle mého názoru správně, stanovisko, podle kterého se zaměstnanec dopustil porušení svých povinností ve vztahu k zaměstnavateli, avšak intenzita tohoto porušení nedosáhla intenzity „**zvláště hrubého způsobu**“, který by opodstatnil podání okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.⁶⁷ Věc měla dohru u odvolacího soudu, kterým byl Městský soud v Praze, který se s názorem nalézacího soudu plně ztotožnil (23 Co 533/2012)⁶⁸, kdy uvedl, že jednání zaměstnance bylo porušením loajality ve vztahu k zaměstnavateli, nedosahovalo však takové intenzity, aby jej bylo možno hodnotit jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. Odvolací soud ve svém potvrzovacím rozsudku uvedl, a to plně v souladu s ustálenou rozhodovací praxí, že zákoník práce nestanoví přesné vymezení pojmu „**porušení zvláště hrubým způsobem**.“ Lze se tedy podle mého názoru domnívat, že vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu. A nelze tomu ani jinak, neboť jinak by byl zákoník práce jako právní norma zcela kazuistický. Městský soud v Praze zde podle mého názoru zcela správně uvedl, že je třeba při posuzování této věci „.....přihlédnout k osobě, funkci, dosavadnímu postoji v plnění pracovních úkolů zaměstnance, k situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře jeho zavinění a k intenzitě porušení povinnosti zaměstnance.....“ .

Ustanovení § 301 a) zákoníku práce upravuje jiné povinnosti zaměstnanců. Podle tohoto ustanovení jsou zaměstnanci v době prvních 14 (slovy: čtrnácti) kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 (slovy: dvaceti jedna) kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se

⁶⁷ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 9, sp. zn. 60 C 251/2011

⁶⁸ Rozsudek Městského soudu v Praze, sp. zn. 23 Co 533/2012

v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek dle zákona o nemocenském pojištění. Nad rámec výše uvedeného ještě upravuje ustanovení § 302 zákoníku práce povinnosti vedoucích zaměstnanců. Vedoucím zaměstnanců ukládá zákoník práce v ustanovení § 302 povinnost řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výsledky a pracovní výkonnost. Vedoucí zaměstnanci jsou rovněž povinni co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V neposlední řadě je vedoucím zaměstnancům zákonem uloženo zabezpečovat odměňování zaměstnanců, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů a v neposlední řadě zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

4.1.3.1.1. Zákaz výpovědi.

Zákaz výpovědi je upraven v Oddílu třetím, kdy se upravuje **zákaz výpovědi** dané zaměstnavatelem, přičemž je zakázáno dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to jest v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost nepřivodil úmyslně, nebo nevznikla – li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo jako důsledek zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení, při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 (slovy: šest) měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. Dále je dle ustanovení § 53 odst. (1) pís. b) zákoníku práce zakázáno dát zaměstnanci výpověď při výkonu vojenského cvičení nebo při výkonu výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 (slovy:

dvou) týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení, jakož i v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon **veřejné funkce**. Rovněž tak je zakázáno dát výpověď zaměstnankyni v době, kdy je tato zaměstnankyně **těhotná**, nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně, či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, nebo v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně - lékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Zákoník práce dále uvádí, že jestliže byla dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědi nezapočítává, pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Zákaz výpovědi se však nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v ustanovení § 52 pís. a) a b) zákoníku práce, jestliže se zaměstnanec přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, jakož i pro organizační změny uvedené v § 52 pís b) zákoníku práce, což neplatí, jestliže jde o těhotnou zaměstnankyni, či zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou, do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zákaz výpovědi se též nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené, nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, byla – li dána zaměstnankyni, nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, (před nástupem mateřské dovolené) tak, aby výpovědní doba uplynula v době této mateřské

dovolené, či rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou, či rodičovskou dovolenou. Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro jiné porušení vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci, nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v ustanovení § 301 zákoníku práce zvláště hrubým způsobem. Výše uvedené neplatí, jde – li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance, či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.

4.1.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru

Další způsobem skončení pracovního poměru rozvázáním je **okamžité zrušení pracovního poměru** zaměstnavatelem. Ustanovení § 55 zákoníku práce upravuje okamžité zrušení pracovního poměru tak, že zaměstnavatel může výjimečně zrušit pracovní poměr okamžitě jen tehdy, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen po úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl – li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním, k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Zaměstnavatel může dále okamžitě zrušit pracovní poměr výjimečně tehdy, jestliže zaměstnanec porušil svou povinnost vyplývající z právních předpisů, vztahující se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavateli přesto ukládá i v tomto rámci zákoník práce omezení, kdy zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem či zaměstnankyní, které čerpají rodičovskou dovolenou. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je upraveno v ustanovení § 56 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr,

jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb, nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, 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. Zaměstnanec je rovněž oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat, nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů od období splatnosti. Tento důvod okamžitého zrušení je pravděpodobně nejčastějším důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, zejména v souvislosti se zánikem či platební neschopností zaměstnavatele. Současná rozhodovací praxe rozšířila možnost zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr i na situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnanci platí sice mzdu, či její část zaměstnanci řádně a včas vyplácí, avšak nevyplácí jinou část mzdy, třetí osobě. Typicky jde o situaci, kdy je zaměstnanec v úpadku a soud schválí oddlužení formou pravidelných identických splátek, tzv. **splátkovým kalendářem**. Jestliže tyto pravidelné splátky zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance neodvádí, je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr. V následně uvedeném, pravomocně skončeném případě, šlo o situaci, kdy zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci část mzdy a ve svých výkazech, které dával pravidelně zaměstnanci k dispozici, vytvářel opakovaně u zaměstnance dojem, že rovněž řádně a pravidelně odvádí „zabavitelnou“ část mzdy zaměstnance k rukám insolvenčního správce, a to přesto, že tuto zabavitelnou část mzdy odesílal velice nepravidelně a několik měsíčních splátek takto zcela odeslat opomenul, ať již administrativní liknavostí, či úmyslně, s cílem ušetřit na povinných zákonných odvodech na úkor zaměstnance. Zaměstnanec byl několik měsíců v dobré víře, že „zabavitelná“ část mzdy je vskutku poukazována k účtu insolvenčního

správce a že je jeho dluh pravidelně umořován. Teprve poté, co jej insolvenční správce o celé situaci zpravil, zjistil zaměstnanec skutečný stav věcí a okamžitě svůj pracovní poměr u zaměstnavatele zrušil. Zaměstnavatel se domníval, že tento postup zaměstnance není možný a podal u místě a věcně příslušného soudu (což byl Okresní soud v Teplicích) žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance. *V projednávané věci 24 C 23/2011 nejprve prvoinstanční soud (Okresní soud v Teplicích) dovedl, že tím, že byl vysloven úpadek zaměstnance a zaměstnavateli bylo uloženo zasílat zabavitelnou část jeho mzdy, ztratil zaměstnanec na tuto zabavitelnou část mzdy poukazovanou insolvenčnímu správci nárok, a zaměstnavatel se porušení povinnosti, která by odůvodňovala okamžité zrušení pracovního poměru, nedopustil, neboť své povinnosti vůči zaměstnanci dostál tím, že mu hradil řádně a včas nezabavitelnou část mzdy⁶⁹. V téže věci zaujal však odvolací soud, což byl Krajský soud v Ústí nad Labem (pod č.j. 11 Co 231/2012), opačné stanovisko, kdy uvedl, že hospodářským účelem uzavření pracovního poměru ze strany zaměstnance je nepochybně zajištění přísunu finančních prostředků.⁷⁰ Není – li tento účel naplňován, má zaměstnanec možnost pracovní poměr ukončit, aniž by musel setrvávat v nejistotě, zda zaměstnavatel bude do budoucna své finanční povinnosti vůči němu plnit. Neposkytuje – li zaměstnavatel zaměstnanci příslušné plnění po delší dobu, nastává důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru a to vždy po uplynutí patnácti dnů od termínu splatnosti každé jednotlivé platby. Krajský (odvolací) soud v Ústí nad Labem se domníval, že přestože šlo o plnění, které byl zaměstnavatel povinen vyplácet insolvenčnímu správci, zůstala tato část mzdy přesto nadále součástí mzdy žalovaného, na kterou*

⁶⁹ Rozsudek Okresního soudu v Teplicích, sp.zn. 24 C 23/2011

⁷⁰ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, sp.zn. 11 Co 231/2012

mu vznikl nárok na základě vykonané práce, přičemž Krajský soud v Ústí nad Labem dovodil, že nevyplácení zabavitelné části mzdy lze subsumovat pod ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, neboť jde o nevyplácení části mzdy. Lze jen předpokládat, že obdobné bude platit, i jestliže zaměstnavatel nebude odvádět pravidelné splátky ze mzdy zaměstnance, například z titulu úvěru, hypotéčního úvěru, či leasingové smlouvy a tuto část mzdy si neoprávněně ponechá, jakkoli ji zaměstnanci jako odvedenou vykáže. V takovém případě je třeba zvážit, zda by zaměstnavatel měl podobnou službu pro zaměstnance vykonávat. Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy, nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

4.1.3.3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním, které směřuje k ukončení pracovního poměru. Zákoník práce zásadně připouští zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Takové skončení pracovního poměru je možné pouze po omezené období, tedy po dobu platně sjednané zkušební doby.⁷¹ Je – li v případě například výpovědi zaměstnanci poskytována zákonnou úpravou ochrana před neodůvodněným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (a je tím takto chráněn trvající pracovní poměr) umožňuje naopak jednostranné zrušení pracovního poměru ve zkušební době co nejjednodušeji, aby to odpovídalo účelu institutu zkušební doby.⁷² Dle ustanovení §66 zákoníku práce mohou zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez uvedení důvodu. Pro zrušení pracovního

⁷¹ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str.250

⁷² Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 250 -251

poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží, přičemž pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.⁷³

4.1.3.4. Zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem

Zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem je relativně nově vnesené ustanovení § 56 a) zákoníku práce, které upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 (slovy: šestnácti) let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje, nebo zdraví tohoto zaměstnance. Zákoník práce vyžaduje k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance přivolení soudu. Za takovéto situace ukládá zákoník práce zákonnému zástupci, aby doručil stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a takového přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

Díl 5 zákoníku práce, nazvaný „společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru“ upravuje společné prvky v případě rozvázání pracovního poměru. Podle těchto ustanovení může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro případ porušení jiné povinnosti zaměstnance **zvláště hrubým způsobem** pouze a jedině do jednoho měsíce, ode dne, kdy se o takovém výpovědním důvodu dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Jestliže se v průběhu jednoho měsíce stane výše popsané jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do jednoho

⁷³ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 251

měsíce ode dne, kdy zaměstnavatel se dozvěděl o výsledku takového šetření. Dvoutříměsíční subjektivní doba je pak v ustanovení § 58 odst.1 zákoníku práce dána zaměstnavateli pro podání výpovědi, či okamžité zrušení pracovního poměru také tehdy, jde-li o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, či z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr ode dne, kdy se o důvodu výpovědi, či k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl. Dále toto ustanovení uvádí, že pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině může zaměstnavatel podat zaměstnanci výpověď, či s ním okamžitě zrušit pracovní poměr do 2 (slovy: dvou) měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi, či k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Jestliže se v průběhu dvou měsíců podle tohoto ustanovení jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, stane předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď, či se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr do dodatečných dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku takového šetření dozvěděl. Zaměstnanci je zákoníkem práce umožněno okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do **dvou měsíců** ode dne, kdy se o takovém důvodu ke zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. V okamžitém zrušení pracovního poměru jsou jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec povinni vymezit jednoznačně důvod okamžitého zrušení tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, přičemž důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru nesmí být dodatečně měněn. Zákoník práce pod sankcí neplatnosti stanoví povinnou **písemnou formu** okamžitého zrušení pracovního poměru.

4.1.3.5. Hromadné propouštění

Díl 6 zákoníku práce pak upravuje **hromadné propouštění**. Zákoník práce považuje za hromadné propouštění skončení pracovních poměrů v období 30 (slovy: třiceti) kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem (jestliže se ruší provoz, či jeho část, přemísťuje – li zaměstnavatel nebo jeho část, či stane-li zaměstnanec nadbytečným – viz § 52 zákoníku práce) nejméně 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, či 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Hromadné propouštění je upraveno v ustanovení § 62 zákoníku práce. Toto ustanovení bylo implementováno do zákoníku práce v rámci procesu harmonizace českého právního řádu s právem Evropské unie. Hromadné propouštění je v souladu se směrnicí ES 75/129/EEC, ve znění směrnice ES 92/56/EEC popsáno jako skončení pracovních poměrů v období třiceti kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn.⁷⁴ Aby takové skončení pracovního poměru bylo považováno za „***hromadné propouštění***“ musí být dosažen jistý počet zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Počet propouštěných zaměstnanců se odvozuje od velikosti zaměstnavatele. Počet zaměstnanců činí nejméně 10 (slovy: deset) zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od dvaceti do sta zaměstnanců, nebo deset procent zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od sto jednoho do tří set zaměstnanců, či třicet zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než tři sta zaměstnanců. Jestliže v období 30 (slovy: třiceti) kalendářních dnů skončí na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních

⁷⁴ Směrnice ES 75/129/EEC, ve znění směrnice ES 92/56/EEC

důvodů pracovní poměr alespoň pět zaměstnanců započítávají se do celkového počtu zaměstnanců popsaných výše i ti zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr ve stejném období dohodou z organizačních důvodů. Fakt, že se jedná o hromadné propouštění generuje pro zaměstnavatele i další povinnosti ve vztahu k odborovým orgánům či radě zaměstnanců potažmo i vůči úřadu práce. Před tím, než zaměstnavatel dá výpověď jednotlivým svým zaměstnancům je povinen o tomto svém úmyslu včas, alespoň třicet dnů předem, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Zaměstnavatel má taktéž povinnost informovat o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, o době v které se má hromadné propouštění zaměstnanců uskutečnit, hlediscích, která jsou navržena pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a v neposlední řadě o odstupném, nebo dalších případných právech propouštěných zaměstnanců. Zaměstnavatel jedná s odborovou organizací, či radou zaměstnanců, aby dosáhl shody o opatřeních směřujících k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance a to především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Zaměstnavatel rovněž musí současně písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o učiněných opatřeních, jak popsáno výše, jakož i zejména o důvodech takovýcho opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců jichž se takové opatření týká, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. **Písemné vyhotovení** takovéto **informace** doručí

zaměstnavatel odborové organizací i radě zaměstnanců. Sama skutečnost, že na jednáních mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a radou zaměstnanců nedojde (celkem pochopitelně) ke shodě, je bez právního významu pro platnost výpovědí, nebo dohod o skončení pracovního poměru. Ani porušení povinností zaměstnavatele informovat úřad práce a projednat hromadné propouštění s odborovou organizací, či radou zaměstnanců, nemá za následek neplatnost výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru.⁷⁵ O svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je zaměstnavatel povinen podat a prokazatelně doručit **písemnou zprávu** krajské pobočce Úřadu práce místně příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. V této zprávě zaměstnavatel taktéž musí uvést celkový počet zaměstnanců, počet a profesní složení zaměstnanců, kterých se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení takové zprávy musí zaměstnavatel doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců. Jak odborová organizace, tak rada zaměstnanců, mají právo se k této zprávě zaměstnavatele vyjádřit a to každá z nich samostatně, a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušného podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit takovou zprávu krajské pobočce Úřadu práce pouze na její žádost. Tam, kde u zaměstnavatele není ustanovena, nebo nepůsobí ani odborová organizace, ani rada zaměstnanců, plní zaměstnavatel výše popsané notifikační povinnosti vůči každému ze zaměstnanců, kterého se hromadné propouštění týká. Ve smyslu ustanovení § 63 zákoníku práce skončí pracovní poměr hromadně propouštěného výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 (slovy: třiceti) dní, které následují po doručení výše popsané zprávy zaměstnavatele o

⁷⁵ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 252

hromadném propouštění krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Toto neplatí v případě, že je vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele. Ustanovení § 63 zákoníku práce tak představuje výjimku z běhu výpovědní doby a to pokud se týká skončení této doby.

4.1.3.6. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Skončení pracovního poměru na dobu určitou je dále rovněž upraveno v zákoníku práce (viz § 65 zákoníku práce). Pracovní poměr může tedy podle tohoto ustanovení skončit rovněž ostatními způsoby skončení pracovního poměru, tedy dohodou, výpovědí, či okamžitým zrušením, či zrušením ve zkušební době, u cizince skončením pobytu a rovněž smrtí zaměstnance. Za předpokladu, že doba trvání pracovního poměru byla ohraničena konáním určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Jestliže zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele nadále v konání prací, má se za to, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

4.1.3.7. Uplynutí doby

Uplynutí doby je považováno za právní událost, která má za následek pouze ukončení pracovních poměrů na dobu určitou.⁷⁶ Ve smyslu ustanovení § 48 odst. 2 zákoníku práce končí pracovní poměr na dobu určitou také uplynutím této doby. Pracovní poměr na dobu určitou může kromě uplynutí doby skončit také ostatními způsoby skončení pracovního poměru, stejně jako by šlo o pracovní poměr na dobu neurčitou. Jestliže

⁷⁶ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 255

byla doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, končí pracovní poměr skončením těchto prací, avšak zaměstnavatel má povinnost upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Jestliže po uplynutí sjednané doby pokračuje zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, nedošlo-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k jiné dohodě, či úmluvě. Dosažení věkové hranice není zásadně právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru a není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele.

4.2. Odstupné

S otázkou skončení pracovního poměru rovněž úzce souvisí otázka odstupného, které je vypláceno zaměstnavatelem zaměstnancům. **Odstupné** je vypláceno zaměstnancům, u kterých dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí, či dohodou z důvodů popsaných v ustanovení § 52 písmeno a) až c) zákoníku práce. Obecně jde o důvody, kdy se ruší zaměstnavatel, nebo jeho část, jestliže dochází k přemístění zaměstnavatele, nebo jeho části, nebo jestliže se zaměstnanec stane nadbytečným z důvodů rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců, zvýšení efektivnosti práce, nebo o jiných organizačních změnách. Odstupné možno charakterizovat jako jednorázové a jednostranně poskytnuté finanční plnění – jako platbu, či příspěvek od zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec končí pracovní poměr.⁷⁷ Jedná se o dávku, kterou je možno chápat jako určitou formu satisfakce poskytnuté zaměstnanci za ztrátu zaměstnání, o kterou se zaměstnanec nijak nepříčinil. Odstupné je zaměstnanci vypláceno bez

⁷⁷ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 257

ohledu na ostatní okolnosti, například zda zaměstnanec bezprostředně po ukončení pracovního poměru nastoupil do nového zaměstnání, zda začal být poživatелеm starobního důchodu, či invalidního důchodu, nebo zda začal například podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná. I z výše uvedeného plyne, že není možno odstupné považovat například za formu hmotného zabezpečení po dobu, která následuje po skončení pracovního poměru. Rovněž tak není možné odstupné prohlásit za jakési finanční zabezpečení k zabezpečení životních potřeb zaměstnance v případě jeho následné nezaměstnanosti.⁷⁸ Dle ustanovení § 67 zákoníku práce je výše odstupného závislá na počtu let, které zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval. Ve smyslu ustanovení § 67 odst. (1) písmeno a) zákoníku práce přísluší zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok, odstupné ve výši jednonásobku jeho průměrného výdělku, zatímco v případě jestliže pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval alespoň jeden rok a méně než dva roky, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši dvojnásobku jeho průměrného výdělku (viz § 67 odst. (1) písmeno b) zákoníku práce). V případě, kdy pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval dva roky a více, náleží dle ustanovení § 67 odst. (1) písmeno c) zákoníku práce zaměstnanci odstupné ve výši **trojnásobku** jeho průměrného výdělku. Ve smyslu ustanovení § 67 odst. (1) písmeno d) zákoníku práce má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek zmíněných v ustanoveních článků § 67 odst. (1) písmena a), b) a c) zákoníku práce, jestliže došlo k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup dle ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce. Zákoník práce za dobu trvání práce považuje rovněž dobu trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od

⁷⁸ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 257-258

jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu šesti měsíců. Je možno v kolektivní smlouvě, eventuálně v interním předpisu zaměstnavatele, jakož i dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zvýšit odstupné o případné násobky průměrného výdělku.

⁷⁹Jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou, či výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písmeno d) zákoníku práce, činí výše odstupného dvanáctinásobek průměrného výdělku. Jedná se v takovém případě o situace, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku, nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který takový lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo jestliže dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší možné expozice. Povinnosti uhradit odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku se může zaměstnavatel zcela zprostit, jestliže dle ustanovení § 367 odst. (1) zákoníku práce dokáže, že škoda vznikla zaviněním zaměstnance, který porušil právní předpisy, či pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo jestliže vznikla v důsledku opilosti, či zneužití návykových látek. Průměrným výdělkem se pro potřeby výpočtu odstupného poskytnutého zaměstnanci rozumí průměrný měsíční výdělek takového zaměstnance. Odstupné se zaměstnanci vyplácí po skončení pracovního poměru a to zásadně v nejbližším výplatním termínu mzdy nebo platu. Zákoník práce nicméně připouští možnost upravenou v ustanovení § 67 odstavec (4) zákoníku práce, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na tom, že odstupné bude vyplaceno v den skončení pracovního poměru, nebo na případném pozdějším termínu výplaty. Zákoník práce pamatuje v ustanovení § 67 odstavec (4) rovněž na situaci, kdy i po skončení

⁷⁹ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 257

pracovního poměru koná zaměstnanec práci u dosavadního zaměstnavatele a to buď v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovním činnosti, který mu odstupné poskytl, před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, ze kterých byla vypočtena výše odstupného. V takovém případě musí zaměstnanec zaměstnavateli odstupné, či jeho poměrnou část vrátit, přičemž poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby uvedené v ustanovení § 68 odst. (1) zákoníku práce.

4.3. Povinnosti zaměstnavatele po skončení pracovního poměru

Po skončení pracovního poměru má zaměstnavatel vůči zaměstnanci ještě povinnosti uvedené v ustanovení § 313 a následujících zákoníku práce. Při skončení pracovního poměru, či dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání**, ve kterém je zaměstnavatel povinen uvést údaje o zaměstnání, tedy, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce, nebo dohodu o provedení pracovní činnosti a o době jejich trvání, dále je zaměstnavatel povinen uvést druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci zaměstnance, odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby.⁸⁰ Dále je zaměstnavatel povinen v potvrzení uvést kromě výše uvedených skutečností rovněž informaci, zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky a v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky, stejně jako údaje o započitatelné době v zaměstnání. Dle žádosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen uvést údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda došlo k rozvázání pracovního poměru

⁸⁰ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 256-257

z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zvlášť hrubým způsobem o dalších skutečnostech, rozhodných pro udělení podpory v nezaměstnanosti, v separátním odděleném potvrzení. Jestliže zaměstnanec zaměstnavatele požádá o vydání **pracovního posudku**, je povinností zaměstnavatele zaměstnanci tento pracovní posudek do patnácti dnů vydat. Takový pracovní posudek není nicméně zaměstnavatel povinen vydat dříve, než v době dvou měsíců přede dnem skončení zaměstnání zaměstnance. Ustanovení § 314 zákoníku práce v odstavci (1) definuje pracovní posudek jako veškeré písemnosti, které se týkají hodnocení práce zaměstnance, jakož i jeho kvalifikace, shodností dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Jakákoli jiná sdělení, či informace, než ta, která mohou být obsahem pracovního posudku smí zaměstnavatel o zaměstnanci podávat toliko s jeho výslovným souhlasem, nestanoví-li jiný právní předpis něco jiného. Jestliže je zaměstnanec nespokojen s obsahem pracovního posudku, nebo s obsahem potvrzení o zaměstnání má právo podat v době tří měsíců lhůtě žalobu a v této se domáhat, aby byla soudem uložena zaměstnavateli povinnost pracovní posudek, nebo potvrzení o zaměstnání přiměřeně upravit. Tyto žaloby bývají obvykle u pracovněprávních senátů úspěšné, jakkoli dokazování bývá časově náročné a nebývá vždy jednoduché.

4.4. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatné rozvázání pracovního poměru logicky souvisí s problematikou skončení pracovního poměru. Díl devátý zákoníku práce upravuje tuto otázku v ustanovení § 69 a následujících ustanovení zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení, jestliže dá zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, nebo jestliže zruší neplatně pracovní poměr okamžitě,

nebo ve zkušební době a jestliže zaměstnavatel oznámil písemně bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby tento dále konal svou práci, pracovní poměr trvá nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci **náhradu mzdy** nebo **platu**. Náhrada se určuje ve výši průměrného výdělku a to ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván a to až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému ukončení pracovního poměru. V ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce je opětovně obsaženo **moderační právo soudu** snížit přiměřeně povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy nebo platu.⁸¹ Jestliže totiž celková doba, za kterou by zaměstnanci měla přináležet náhrada mzdy, nebo náhrada platu, přesahuje celkovou délku šesti měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy, nebo k náhradě platu přiměřeně snížit. Při rozhodování, zda tak učiní či nikoli, přihlíží soud zejména (ale nikoli výlučně) k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku tam dosáhl, popřípadě z jakého důvodu se zaměstnanec do práce nezapojil.⁸² Z textu zákona vyplývá, že soud může v případě uplatnění moderačního práva rovněž přihlídnout i k dalším okolnostem, jako je pravděpodobně i sociální situace zaměstnance, či kupříkladu jeho rodinný status. I když došlo ze strany zaměstnavatele k neplatnému rozvázání pracovního poměru, ale zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával a mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nedojde k uzavření dohody o jiném dnu skončení pracovního poměru, platí, že pracovní poměr zaměstnance skončil dohodou ke dni, ke kterému měl skončit pracovní poměr neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým

⁸¹ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 253

⁸² Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 253

zrušením, nebo neplatným zrušením ve zkušební době. Ve dvou posledně jmenovaných případech má zaměstnavatel i zaměstnanec právo na náhradu ušlé mzdy, nebo ušlého platu a to ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Dojde – li ve smyslu ustanovení § 71 zákoníku práce k uzavření neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru, bude při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu na ni nahlíženo obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.

4.5. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnancem je upravena v ustanovení § 70 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení, jestliže dá zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď, nebo jestliže zrušil neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě, nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemnou formou, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, trvá pracovní poměr i nadále. Pokud by zaměstnanec této výzvě zaměstnavatele nevyhověl, může zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci **náhradu škody**, která mu tím vznikla ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. V případě, kdy zaměstnanec rozváže pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou písemnou formou na jiném dnu skončení, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měla uplynout doba plynoucí z neplatné výpovědi, nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením, nebo zrušením ve zkušební době. V obou posledně uvedených případech pak nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v ustanovení §

72 zákoníku práce. Neplatnost rozvázání pracovního poměru může být uplatněna pouze účastníky pracovního poměru. Neplatnost rozvázání pracovního poměru může uplatnit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel u soudu a to ve lhůtě **dvou měsíců** ode dne, kdy měl pracovním poměr takovým rozvázáním skončit. Jestliže by byla neplatnost právního jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru uplatněna po uplynutí této lhůty, nemůže být takové právní jednání prohlášeno za neplatné, i kdyby trpělo vadou, či vadami, které neplatnost způsobují.

4.6. Právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může rovněž skončit na základě právní události, tedy objektivních právních skutečností, které se odehrávají nezávisle na vůli osoby. Právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby a dosažení věkové hranice.⁸³

4.6.1. Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance je taková právní událost, která znamená skončení pracovního poměru. Peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli tím však nezanikají. Dle ustanovení § 328 zákoníku práce do výše odpovídající trojnásobku měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance, přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době jeho smrti ve společné domácnosti. Pakliže zesnulý zaměstnanec neměl ani manžela, děti, ani rodiče, stávají se tato mzdová a platová práva předmětem dědictví. Pokud se týká peněžitých nároků zaměstnavatele vůči zaměstnanci, tyto zanikají smrtí zaměstnance,

⁸³ Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, v Praze 2012, str. 254

leďaže by ťlo buď o práva, o kterých bylo rozhodnuto pravomocně, nebo která byla před smrtí zaměstnance tímto uznána písemně co do důvodu a výše, anebo o práva na náhradu ťkody, která byla zesnulým zaměstnancem způsobena úmyslně.

4.6.2. Smrt zaměstnavatele

Smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobu a jehož dědici nepokračují v jeho živnosti musí dle mého názoru rovněž vést ke skončení pracovního poměru, jakkoli ustanovení § 342 zákoníku práce, které upravoval smrt zaměstnavatele, bylo v souvislosti s účinností nového občanského zákoníku vypuštěno.

5. SOUBĚH VÍCE PRÁVNÍCH JEDNÁNÍ SMĚŘUJÍCÍCH K ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zákoník práce v zásadě nevyklučuje existenci více projevů vůle, které by směřovaly k rozvázání jednoho pracovního poměru. Lze se tedy podle mého názoru domnívat, že je možné, aby existovalo více právních jednání, které souběžně směřují k ukončení totožného pracovního poměru. Taková právní jednání by pak byla posuzována individuálně, stejně tak by i individuálně nastávaly jejich případné právní následky.⁸⁴ Považuji za možné, aby s pracovníkem, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru, byl po dobu běhu výpovědní lhůty ukončen tento pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru. K tomuto názoru se rovněž přiklonila i rozhodovací praxe, kdy podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21Cdo227/2000, v rozhodované při dal zaměstnanec zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru, kterou zaměstnavatel považoval za

⁸⁴ Háchová, Finanční noviny.cz, 2013, Souběh více právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru

neplatnou a ukončil pracovní poměr se zaměstnancem **okamžitým zrušením pracovního poměru**. V obdobné, již citované věci č.j. 60 C 251/2011 ve spojení s rozhodnutím odvolacího soudu č.j. 23 Co 533/2012 nalézací i odvolací soud dovodil, že je možné okamžité zrušení pracovního poměru i v případě, že spolu zaměstnanec i zaměstnavatel uzavřeli dohodu o ukončení pracovního poměru a zaměstnanec nad to čerpal dovolenou.⁸⁵ Nepochybně může rovněž dojít k situaci, kdy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec podají druhé straně výpověď. V takovém případě pak může dojít ke skončení pracovního poměru i v případě, kdy zaměstnanec podá výpověď pozdější, i když zaměstnavatel již předtím dal výpověď zaměstnanci, jakkoli byl na straně zaměstnanec dán předpoklad pro zákaz výpovědi. Pravděpodobně daleko obvyklejší bude situace, kdy zaměstnanec dostane od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru a ve výpovědní lhůtě se mu podaří si zajistit novou pracovní příležitost. Za této situace se obvykle obrací zaměstnanec a na zaměstnavatele s tím, aby spolu uzavřeli dohodu o ukončení pracovního poměru, která by zaměstnanci umožnila uzavřít nový pracovní poměr s novým zaměstnavatelem. V takovém případě není třeba jednostranné právní jednání (**výpověď**) odvolávat, případně brát, se souhlasem adresáta takového jednání, zpět. Zjevně není ani nezbytné činit dvoustranné právní jednání, tedy uzavírat dohodu o zrušení takové výpovědi mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je zapotřebí na věc nahlížet tak, že pracovní poměr byl ukončen na základě toho z právních úkonů, jehož důsledky nastanou dříve. Za předpokladu, že tedy došlo při běhu výpovědní lhůty poté, co zaměstnanec dostal od zaměstnavatele výpověď, k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, skončí pracovní poměr na základě dohody o rozvázání pracovního

⁸⁵ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 9 sp.zn. 60 C 251/2011 a rozsudek Městského soudu v Praze sp.zn. 23 Co 533/2012

poměru. Na výpověď podanou zaměstnavatelem zaměstnanci bude tedy nutno pohlížet jako na neúčinnou. Okrajově je možno ještě zmínit situaci, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď před tím, než započne běžet ochranná doba (například doba pracovní neschopnosti zaměstnance z důvodu úrazu, případně nemoci). V takové situaci se ochranná doba nezapočítává a pracovní poměr by skončil až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby (viz § 53 odst. 2 zákoníku práce), až na případ, kdy zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že prodloužení pracovního poměru netrvá.⁸⁶ Za této situace by skončil pracovní poměr uplynutím řádné pracovní doby a nedošlo by k prodloužení pracovního poměru.

6. SROVNÁNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DLE ČESKÉHO A SLOVENSKÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE

Skončení pracovního poměru je ve Slovenské republice, obdobně jako u nás upraveno jedinou normou, tedy zákoníkem práce. Slovenský zákoník práce č.311/2011 Zb.z. (dále jen „**slovenský zákoník práce**“) upravuje skončení pracovního poměru v ustanoveních § 59 a následujících. Obdobně jako český zákoník práce i slovenský zákoník práce umožňuje skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým skončením pracovního poměru a skončením pracovního poměru ve zkušební době. Obdobně jako česká úprava v ustanovení § 48 zákoníku práce i slovenský zákoník práce zavádí, že pracovní poměr sjednaný na určitou dobu končí uplynutím této sjednané doby. Slovenský zákoník práce obdobně jako jeho český protějšek upravuje pracovní poměr s cizinci a osobami bez státní

⁸⁶ Háchová, Finanční noviny.cz, 2013, Souběh právních úkonů k rozvázání pracovního poměru

příslušnosti. I tato právní úprava vykazuje stejné prvky, kdy pracovní poměr, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem, končí dnem, ke kterému skončí pobyt cizince na území Slovenské republiky podle pravomocného rozhodnutí o odejmutí rozhodnutí povolení k pobytu, jakož i dnem, ke kterému nabylo právní moci rozsudek, kterým se cizinci ukládá trest vyhoštění z území Slovenské republiky. Menší odlišnost mezi slovenskou a českou úpravou obsahuje ustanovení § 59 odst. 3) pís. c) slovenského zákoníku práce, kdy pracovní poměr cizince, nebo osoby bez státního občanství se končí dnem, kdy uplynula doba, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu na území Slovenské republiky. Slovenská úprava neobsahuje již nuančně povolení k zaměstnání, či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech, podle zvláštního právního předpisu, nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního předpisu, které je naopak upraveno v českém zákoníku práce.

Slovenský zákoník práce upravuje obdobně **dohodu o skončení pracovního poměru**. Podle slovenského zákoníku práce jestliže se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na skončení pracovního poměru dohodou, pak pracovní poměr končí dohodnutým dnem. Zde § 60 odst. 1) slovenského zákoníku práce zcela odpovídá českému zákoníku práce a to konkrétně ustanovení § 49 odst. 1) českého zákoníku práce. Slovenský zákoník práce nařizuje písemnou podobu dohody o skončení pracovního poměru, obdobně jako český zákoník práce, s tím, že na rozdíl od české právní úpravy musí být v dohodě uvedené důvody skončení pracovního poměru, pakliže to zaměstnanec požaduje, anebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodu rušení zaměstnavatele, či jeho části, z důvodu přemístění zaměstnavatele a zaměstnanec nesouhlasí se změnou

dohodnutého místa výkonu práce, z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, nebo jestliže zaměstnanec s ohledem na jeho zdravotní stav, ztratil způsobilost vykonávat dosavadní práci dle lékařského posudku. Zatímco český zákoník práce striktně vyžaduje, aby každá ze smluvních stran obdržela alespoň jedno vyhotovení dohody o rozvázání právního poměru, slovenský zákoník práce se spokojí s tím, že ukládá zaměstnavateli, aby vydal jeho vyhotovení dohody o skončení pracovního poměru zaměstnanci. Důsledky budou zřejmě v obou případech stejné, neboť nelze rozumně předpokládat, že by slovenský zaměstnavatel vydal jediné písemné vyhotovení zaměstnanci a netrval na podpisu alespoň dvou vyhotovení dohody o skončení pracovního poměru, tak, aby měl zaměstnavatel pro své potřeby k dispozici alespoň jeden originál dohody o skončení pracovního poměru. Slovenský zákoník práce upravuje výpověď v ustanovení § 61 a následujících. Na rozdíl od české právní úpravy slovenský zákoník práce postuluje přesně, že výpověď může dát jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Jakkoli česká právní úprava obsahuje stejný princip, je třeba dojít k tomuto závěru interpretací. Slovenský zákoník práce upravuje výslovně, že výpověď musí být písemná a **doručená**, jinak je neplatná. Otázka doručení jakožto výslovná náležitost výpovědi v českém zákoníku práce absentuje, jakkoli například ustanovení § 51 českého zákoníku práce s doručením počítá, když například počátek běhu výpovědní doby váže k okamžiku doručení výpovědi. Slovenský zákoník práce, stejně jako jeho český protějšek, vymezuje důvody, pro které může podat výpověď zaměstnavatel, kdy v ustanovení § 61 odst. 2 upravuje, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů, upravených zákonem (slovenským zákoníkem práce). Český zákoník práce je v této otázce specifitější, když uvádí, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 52. Pokud se týká vymezení důvodů výpovědi

zde mají obě srovnávané normy identicky uvedeno, že důvody výpovědi musí být skutkově vymezeny tak, aby je nebylo možno zaměnit s jinými. Rovněž tak jak český, tak i slovenský zákoník práce uvádějí, že důvody výpovědi není možné dodatečně měnit (§ 61 odst. 2 slovenského zákoníku práce). Slovenský zákoník práce navíc sankcionuje nedostatečnost skutkového vymezení výpovědního důvodu, tak, aby jej nebyl možno zaměnit s jiným, neplatností. Takto jednoznačné konstatování v české právní úpravě chybí, i když právě možnost záměny s jiným výpovědním důvodem byla dlouhodobě judikována jako důvod pro neplatnost výpovědi. Slovenský zákoník práce zakazuje výslovně zaměstnavateli, aby pro případ, kdy dá zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 63 odst. 1 písm. b) slovenského zákoníku práce (jestliže se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k písemnému rozhodnutí zaměstnavatele, nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, anebo o snížení stavu zaměstnanců s cílem zabezpečit efektivitu práce, nebo o jiných organizačních změnách), aby zřídil ve lhůtě dvou měsíců zrušené pracovní místo a přijmout po skončení pracovního poměru na toto místo jiného zaměstnance. Tento zákaz v české právní úpravě absentuje, jakkoli by samo takové jednání na straně zaměstnavatele vedlo pro případ soudního přezkumu platnosti, či neplatnosti výpovědi k rozhodnutí o neplatnosti takové výpovědi. Obecně se domnívám, že ustanovení § 61 odst. 3 slovenského zákoníku práce je kazuistické a bude zřejmě svádět zaměstnavatele k obcházení a vytváření pracovních míst s odlišným pojmenováním, avšak s identickou náplní práce. Není tedy na újmu české právní úpravě, že takovéto ustanovení v českém zákoníku práce chybí.

Slovenský zákoník práce upravuje, obdobně jako český zákoník práce, že výpověď, která byla doručena druhému účastníkovi, je možné

odvolat jen s jeho souhlasem. Jakkoli je právní úprava v obou zákonících podobná, česká právní norma pravděpodobně přesněji pojmenovává strany jako smluvní strany, nikoli jako účastníky, jak je tomu v případě slovenského zákoníku práce. Slovenský zákoník práce pak v ustanovení § 61 odst. 4 druhá věta výslovně uvádí, že odvolání výpovědi, stejně tak jako souhlas s odvoláním výpovědi je zapotřebí učinit písemně, přičemž toto znění je identické s ustanovením § 50 odst. 5, věta za středníkem, českého zákoníku práce, podle které odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné. **Výpovědní doba** je upravena v ustanovení § 62 slovenského zákoníku práce, podle kterého činí výpovědní doba nejméně jeden měsíc, není – li zákoníkem práce dále stanoveno jinak. Slovenský zákoník práce pak dále prodlužuje výpovědní dobu s ohledem na délku trvání pracovního poměru zaměstnance a jako svého druhu odměnu za věrnost zaměstnance vůči zaměstnavateli. Podle ustanovení § 62 odstavec 3 slovenského zákoníku práce činí výpovědní doba u výpovědi u zaměstnance, který dostal výpověď z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, či z důvodu zrušení, či přemístění zaměstnavatele, či z důvodu, že zaměstnanec ztratil s ohledem na svůj zdravotní stav podle lékařského posudku svoji způsobilost vykonávat dosavadní práci, dva měsíce, jestliže pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele k dni doručení výpovědi trval minimálně jeden rok a maximálně pět let. Jestliže byl takový zaměstnanec zaměstnán déle, než pět let, činí výpovědní doba tři měsíce. Z dikce ustanovení § 62 odstavec 4) slovenského zákoníku práce vyplývá, že je – li výpověď daná zaměstnavatelem zaměstnanci, činí délka výpovědní doby vždy alespoň dva měsíce, za předpokladu, že pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele činil alespoň jeden rok. Slovenská norma je ještě přesnější v tom, že do délky trvání pracovního poměru v případě výpovědi dle § 62 slovenského zákoníku práce se

započítává doba opakovaně uzavíraných na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou, jsou – li u toho samého zaměstnavatele. Další detail upravuje ustanovení § 62 odst. 6) podle kterého jestliže výpověď podává zaměstnanec, který u zaměstnavatele ke dni doručení výpovědi pracoval nejméně jeden rok, činí výpovědní doba nejméně dva měsíce. Oproti tomuto slovenskému uspořádání je český zákoník práce poměrně konzervativní, když v ustanovení § 51 odstavec 1 stanoví, že výpovědní doba je pro zaměstnavatele i zaměstnance zásadně stejná a činí nejméně dva měsíce a smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž tato smlouva musí mít písemnou podobu. Domnívám se, že prodloužení délky výpovědní doby v závislosti na délce pracovního poměru je pro zaměstnance výhodné a ve slovenské podobě nepředstavuje pro zaměstnavatele podstatnější zátěž. Pochopitelně, kdyby se délka výpovědní doby ještě v závislosti na délce doby trvání pracovního poměru měla prodloužit například na několik měsíců, mohlo by to vést v globálním měřítku ke stagnaci trhu práce, kdy by zaměstnavatelé obezřetněji a řidčeji uzavírali se zaměstnanci pracovní poměr právě z obavy před malou pružností při ukončování pracovního poměru se zaměstnanci, jak je tomu dnes například v jižní Evropě. Slovenský zákoník práce stanoví v ustanovení § 62 odst. 7), že výpovědní doba začíná běžet od prvního dne kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, není – li v normě dále stanoveno jinak. K tomu český zákoník práce obdobně v ustanovení § 51 odst. 2) uvádí, že výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami dle § 51a), §53odst. 2, §54 písm. c) a § 63.

Ustanovení § 62 odst. 8 slovenského zákoníku práce upravuje možnost zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít **dohodu o peněžní náhradě**. Taková dohoda musí mít písemnou formu a zaměstnanec a zaměstnavatel v ní mohou upravit, že jestliže zaměstnanec nesetrvá po dobu běhu výpovědní doby u zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na peněžní náhradu. Výše této peněžní náhrady nesmí přesáhnout částku získanou jako součin průměrné měsíční mzdy zaměstnance a délky výpovědní doby. Výše této náhrady je počítána z hrubé měsíční mzdy a nemá vliv na mandatorní odvody z titulu zdravotního pojištění, či plateb sociálního pojištění. Tato dohoda o peněžní náhradě je oproti české právní úpravě odlišná a chrání zaměstnavatele proti jednání zaměstnance, který již v době od podání výpovědi nepracuje a nedochází na své pracoviště. V praxi se ve Slovenské republice taková dohoda uzavírá jako standardní součást pracovní smlouvy. Otázka výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem je řešena v ustanovení § 63 slovenského zákoníku práce. Obdobně jako v českém zákoníku práce jsou důvody, pro které může zaměstnavatel zaměstnanci dát výpověď taxativně vymezeny. Zaměstnavatel je dle tohoto ustanovení slovenského zákoníku práce oprávněn dle odst. 1 dát výpověď zaměstnanci, jestliže se zaměstnavatel, nebo jeho část zrušuje, či přemísťuje. Potud je česká zákonná úprava shodná se slovenskou, kdy § 52 pís. a) je se slovenským zákoníkem práce §63 odst. 1 totožný. Slovenský zákoník práce však obsahuje nad rámec výše uvedeného ještě předpoklad, že takový zaměstnanec nesouhlasí se změnou dohodnutého místa výkonu práce. Jestliže tedy samotný fakt, že se zaměstnavatel, či jeho část přemísťuje, je důvodem výpovědi v České republice, ve Slovenské republice musí být ještě splněna podmínka, že se zaměstnanec nechce, či nemůže, za práci stěhovat, či za ní dojíždět. Dle mého názoru je tato podmínka spravedlivá a správná a slovenská právní

úprava je v tomto směru pro zaměstnance příznivější a zároveň pro zaměstnavatele praktičtější. Dle ustanovení § 63 odst. 1 pís b) slovenského zákoníku práce upravuje možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost. Podle tohoto ustanovení je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže se stane nadbytečným s ohledem na písemné rozhodnutí zaměstnavatele, nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, nebo snížení stavu zaměstnanců s cílem zabezpečit efektivitu práce, nebo z jiných organizačních důvodů. Tato úprava je takřka totožná s úpravou českého zákoníku práce, tak jak ji upravuje ustanovení § 52 pís. c) českého zákoníku práce s tou výjimkou, že česká norma umožňuje podat výpověď za účelem **zajištění zvýšení efektivity práce**, zatímco u slovenské bude jako podmínka postačovat **zajištění efektivity**. Dovožuji z toho, že zvýšení efektivity není dle slovenského zákoníku práce třeba, postačí jen její zajištění, tedy dosažení stejné úrovně. Ustanovení § 63 odst. 1 pís. c) slovenského zákoníku práce upravuje možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v případě, že tento vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením pracovní disciplíny byl písemně upozorněn na možnost výpovědi. Tato právní úprava odpovídá dle mého názoru české právní úpravě obsažené v ustanovení § 52 pís. f) a g) českého zákoníku práce. Ustanovení § 63 odst. 2) slovenského zákoníku práce zpřísňuje podmínky, za kterých je zaměstnavatele oprávněn dát zaměstnanci výpověď, kdy uvádí, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď, jestliže nejde o výpověď z důvodů neuspokojivého plnění pracovních úkolů, pro méně závažné porušení pracovní disciplíny, nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance jinak zaměstnávat, a to ani na kratší pracovní čas v místě dohodnutém jako místo výkonu práce a

jestliže zaměstnanec není ochoten přejít na jinou, pro něho vhodnější práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, dohodnutém jako místo výkonu práce, nebo se není ochoten podrobit přecházející přípravě na tuto jinou práci. Na rámec tohoto upravuje ustanovení § 63 odst. 3) slovenského zákoníku práce, že je možné v kolektivní smlouvě upravit podmínky realizace práva zaměstnavatele dle § 63 odst. 2) slovenského zákoníku práce. Podle mého názoru nemá adekvátní český ekvivalent ustanovení § 63 odst. 5) slovenského zákoníku práce, podle kterého jestliže se v průběhu dvouměsíční lhůty uvedené výše, stane chování zaměstnance předmětem řízení před jiným orgánem je možné zaměstnanci dát výpověď do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku takového řízení. Podle ustanovení § 63 odst. 1 pís. c) slovenského zákoníku práce může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, jestliže tento s ohledem na svůj zdravotní stav dle lékařského posudku dlouhodobě ztratil způsobilost vykonávat dosavadní práce, nebo jestliže ji nesmí vykonávat z důvodu nemoci z povolání, nebo pro ohrožení takovou chorobou, nebo jestliže dosáhl pracovišti nejvyšší přípustnou expozici dle rozhodnutí příslušného orgánu veřejného zdravotnictví. Toto ustanovení je téměř totožné s ustanovením § 52 d) českého zákoníku práce, pouze s tím rozdílem, že česká norma je poněkud preciznější, pokud se týká zdravotních důvodů, na straně zaměstnance, kdy například uvádí, že důvodem je i pracovní úraz a detailněji popisuje administrativní postupy pro případ lékařského posudku, či jeho přezkumu. Ustanovení § 63 odst. 1 pís. d) slovenského zákoníku práce upravuje možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď, jestliže zaměstnanec nesplňuje předpoklady upravené právními předpisy pro výkon dohodnuté práce, přestal splňovat zákonné požadavky, nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon dohodnuté práce určené zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, nebo neuspokojivě plní

pracovní úkoly a zaměstnavatel ho v posledních šesti měsících písemně vyzval k odstranění nedostatků a zaměstnanec je v přiměřeném čase neodstranil, nebo jestliže jsou u zaměstnance důvody pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, či pro méně závažná porušení pracovní disciplíny, v takovém případě je možné dát zaměstnanci výpověď jen jestliže byl v posledních šesti měsících na možnost výpovědi písemně upozorněn. Zaměstnavatel může dát výpověď z důvodu řízení proti zaměstnanci, nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o výsledcích řízení. Toto ustanovení podle mého názoru zcela nectí všeobecně uznávanou presumpci nevinu a nad rámec toho nevyklučuje ani to, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď i v případě, kdy orgán, který šetří chování zaměstnance, dojde nakonec k názoru, že jednání zaměstnance není zločinem, přečinem, či přestupkem. Slovenský zákoník práce rovněž obsahuje ustanovení, která česká norma vůbec nezná a tím je ustanovení § 63 odst. 6) slovenského zákoníku práce, podle kterého jestliže zaměstnavatel chce dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovní disciplíny je povinen zaměstnance obeznámit s důvodem výpovědi a umožnit mu se k tomuto důvodu vyjádřit. Z textu tohoto ustanovení dovozují, že ani nesouhlas zaměstnance s ukončením pracovního poměru, který je pochopitelný a očekávatelný, nemůže mít vliv na to, zda zaměstnavatel výpověď podá, či nikoli a v konečném důsledku ani nemůže ovlivnit platnost takto podané výpovědi.

Slovenský zákoník práce obsahuje v následujícím ustanovení § 64 **zákaz výpovědi**, přičemž tomuto ustanovení obsahově odpovídá ustanovení § 53 českého zákoníku práce. Ustanovení § 64 slovenského zákoníku práce upravuje, kdy nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, tedy kdy je zaměstnanec v takzvané ochranné době. Jedná se o

situaci, kdy je zaměstnanec dle ustanovení § 64 odst. 1 pís. a) slovenského zákoníku práce dočasně uznaný za práce neschopného pro nemoc, nebo pro úraz, pokud si tuto neschopnost nezpůsobil či nevyvolal vlivem alkoholu, omamných či psychotropních látek, a rovněž v době od nástupu do lázeňského léčení až do jeho skončení. Tento text zcela odpovídá českému zákoníku práce, který nad rámec slovenské právní úpravy ještě uvádí, že jde – li o onemocnění tuberkulózou, ochranná doba se prodlužuje o dalších šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. Ustanovení § 64 odst. 1 pís. b) slovenského zákoníku práce dovozuje, že ochranná doba je i doba při povolání na výkon mimořádné služby a to doručením povolávacího rozkazu, nebo mobilizační výzvou, či mobilizačním oznámením, či jestliže byl zaměstnanci výkon mimořádné služby nařízen, a to až po dobu dvou týdnů od propuštění zaměstnance z této služby. Český zákoník práce obsahuje úpravu obdobnou, kdy v ustanovení § 53 odst. 2 českého zákoníku práce upravuje jako ochrannou dobu, dobu, při výkonu vojenského cvičení, či 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. Právní úprava obou norem je obdobná, přičemž v detailech odráží rozdílné realie při výkonu vojenského cvičení, respektive mimořádné služby. Stejně tak je ustanovení § 64 odst. 1 pís. c) slovenského zákoníku práce podobné ustanovení § 53 odst. 1 pís. d) českého zákoníku práce. Podle ustanovení § 64 odst. 1 pís. c) slovenského zákoníku práce se ochranná doba vztahuje i na dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené, nebo kdy je zaměstnankyně, či zaměstnanec na rodičovské dovolené, nebo kdy se osamělá zaměstnankyně, či osamělý zaměstnanec starají o dítě mladší tři roky. Stejně tak jsou identická ustanovení § 64 odst. (1) pís. d) slovenského zákoníku, podle kterého je

ochrannou dobou i doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněný pro výkon veřejné funkce a ustanovení § 53 odst. (1) pís. c) českého zákoníku práce se stejným zněním. Zrovna tak mají shodnou dikci ustanovení § 64 odst. (1) pís e) slovenského zákoníku práce, podle kterého se za ochrannou dobu považuje i doba kdy je zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán za dočasně nezpůsobilého pro noční práci, a ustanovení § 53 odst.1 e) českého zákoníku práce. Ustanovení § 67 slovenského zákoníku práce upravuje, že zaměstnanec je oprávněn dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu, nebo i bez uvedení důvodu. V tomto ohledu je slovenská úprava naprosto stejná jako ustanovení § 50 odst. 3 českého zákoníku práce, podle kterého rovněž může zaměstnanec dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu, nebo bez uvedení důvodu. Za zmínku snad stojí rozdílnost umístění tohoto jistě důležitého ustanovení v té které normě. Zatímco v českém zákoníku práce je ustanovení o výpovědi zaměstnancem na samém počátku Dílu III, oddílu I, slovenská norma zařadila toto ustanovení až za úpravu výpovědi, kterou podává zaměstnavatel zaměstnanci. Okamžité skončení pracovního poměru je ve slovenském zákoníku práce upraveno v ustanovení § 68. Podle ustanovení § 68 odst. (1) slovenského zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr pouze výjimečně a to jen tehdy, jestliže zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, nebo jestliže porušil závažně pracovní disciplínu. V tomto ohledu se zdá, že slovenský zákoník práce klade přísnější nároky na zaměstnance, než český zákoník práce, podle kterého je možno okamžitě zrušit pracovní poměr - li zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo jestliže byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ní, k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti

měsíců, respektive porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci obzvláště hrubým způsobem (ustanovení § 55 odst. (1) pís. a) a b)). Tam, kde slovenskému zákoníku práce pro odůvodnění okamžitého skončení pracovního poměru stačí jakýkoli pravomocný rozsudek zaměstnance pro úmyslný trestný čin, vyžaduje česká právní úprava trestně postižitelné jednání závažnějšího charakteru, za které byl uložen zaměstnanci nepodmíněný trest odnětí svobody, navíc na které se vztahuje přísnější trestní sazba, nebo jednání, které se odehrálo při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s nimi a za které byl rovněž uložen nepodmíněný trest.

Osobně považuji liberálnější úpravu českého zákoníku za prospěšnější a to nejen s ohledem na postavení zaměstnance, kterému zůstane pracovní právní poměr zachován i tehdy, jestliže byl pravomocně odsouzen v trestním řízení, ale rovněž na potřeby společnosti, kdy trvající pracovní poměr může u odsouzeného zaměstnance vést k nápravě, či fungovat jako prevence jeho případné další trestné činnosti. Zaměstnavatel je dle ustanovení § 68 odst. (3) slovenského zákoníku dále omezen v možnosti okamžitě skončit pracovní poměr tím, že nemůže okamžitě skončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené, nebo se zaměstnankyní, či zaměstnancem na rodičovské dovolené, nebo s osamělou zaměstnankyní, či zaměstnancem, která pečuje o dítě mladí tři let, případně se zaměstnancem, který se osobně stará o blízkou osobu, která je osobou s těžkým zdravotním postižením. Nicméně i zde může zaměstnavatel, ve smyslu ustanovení § 68 odst. (3) slovenského zákoníku práce, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené, skončit pracovní poměr výpovědí. V tomto směru je český zákoník stručnější, pokud se týká důvodů, či situací ve které se zaměstnanci

nacházejí, pro které zaměstnavatel dle § 55 odst. (2) českého zákoníku práce, nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr. Dle českého zákoníku práce nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem, nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Zde se česká právní úprava jeví jaké méně sociálně vnímavá než slovenská, když na rozdíl od slovenského zákoníku práce, český zákoník práce neposkytuje tak rozsáhlou ochranu osobám pečujícím o dítě mladší tří let a osobám, které pečují o rodinného příslušníka, který je zdravotně postižen. Slovenský zákoník práce upravuje následně v ustanovení § 69 **okamžitě skončení pracovního poměru zaměstnancem**. Dle ustanovení § 69 odst. (1) pís. (a) slovenského zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže podle lékařského posudku nemůže dále vykonávat práci bez vážnějšího ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřeložil do patnácti dnů ode dne předložení takového lékařského posudku na jinou, pro něho vhodnou práci. Tato úprava je zcela identická s českou právní úpravou obsaženou v ustanovení § 56 odst. 1 pís. (a) českého zákoníku práce. Ustanovení 69 odst. (1) pís. b) slovenského zákoníku práce upravuje právo zaměstnance okamžitě skončit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovní náhrady, náhrady za pracovní pohotovost, náhradu příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, nebo jejich část do patnácti dnů od uplynutí jejich splatnosti. V tomto citovaném případě je česká norma méně kazuistická, kdy český zákoník práce v ustanovení § 56 odst. (1) pís. b) pouze uvádí, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, nebo plat, nebo náhradu mzdy nebo platu, nebo jakoukoli jejich část a to do patnácti dnů od uplynutí doby splatnosti. V porovnání se slovenským zákoníkem práce tak český zákoník práce

poskytuje méně důvodů, které by zaměstnanci umožnily okamžitě zrušit (okamžitě skončit pracovní poměr dle slovenského zákoníku práce) se zaměstnavatelem pracovní poměr. Ustanovení § 69 odst. 1 pís. c) slovenského zákoníku upravuje právo zaměstnance okamžitě skončit pracovní poměr, jestliže je **bezprostředně** ohrožen jeho život, či zdraví.

Nad rámec výše uvedeného je pro mladistvého zaměstnance upravena v ustanovení § 69 odst. (2) slovenského zákoníku práce možnost okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl. K tomuto ustanovení, jakož i k ustanovení § 69 odst. 1 pís c) slovenského zákoníku práce je pro srovnání třeba uvést tzv. doprovodnou novelou zákoníku práce vnesené ustanovení § 56 a), které má obdobný, nikoli však identický obsah. Podle výše zmiňovaného ustanovení § 56 a) českého zákoníku práce je zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnácti let, oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví takového nezletilého zaměstnance. Český zákoník práce pak k platnosti takového zrušení pracovního poměru vyžaduje přivolení soudu. Český zákoník práce pak ještě dále rozvádí, že zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a následného přivolení soudu takovému nezletilému zaměstnanci. Jak slovenský zákoník práce, tak český zákoník práce upravují obdobně nárok zaměstnance, který okamžitě zrušil pracovní poměr na náhradu mzdy. Slovenský zákoník práce uvádí, že zaměstnanec, který okamžitě skončí pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy v částce svého průměrného měsíčního výdělku za dobu výpovědní doby v trvání dvou měsíců. Český zákoník práce v ustanovení § 56 odst. 2 pouze upřesňuje, že náhrada se týká jak mzdy, tak platu, přičemž

trvání výpovědní doby je totožné jako ve slovenském případě. Formální náležitosti okamžitého skončení pracovního poměru jsou upraveny v § 70 slovenského zákoníku práce, kde se uvádí, že okamžité skončení pracovního poměru musí být učiněno písemně a musí v něm být skutkově vymezen jeho důvod a to tak, aby nebylo možno jej možné zaměnit s jiným důvodem a musí být doručen druhému účastníkovi, jinak je takové okamžité skončení pracovního poměru neplatné. Důvod, který je uveden, jako důvod okamžitého skončení pracovního poměru nesmí být dodatečně měněn. Česká právní úprava je obdobná, kdy dle ustanovení § 60 českého zákoníku práce musí v okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnanec skutkově vymežit důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, aby nebyl zaměnitelný s jiným důvodem, přičemž stejně jako u slovenského zákoníku práce nesmí být tento důvod dodatečně měněn. Rovněž je českým zákoníkem práce požadována písemná forma okamžitého zrušení pracovního poměru, jinak se k němu nepřihlíží.

Ustanovení § 71 slovenského zákoníku práce upravuje **skončení pracovního poměru dohodnutého na dobu určitou**. Ve smyslu ustanovení § 71 odst. (1) slovenského zákoníku práce se pracovní poměr uzavřený na dobu určitou končí uplynutím této doby. Pokud zaměstnanec pokračuje i po uplynutí dohodnuté doby s vědomím zaměstnavatele dál ve výkonu práce, platí, že se tento pracovní poměr změnil na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli jinak. Český zákoník práce rovněž uvádí, že pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím **sjednané doby**. Dále na rozdíl od slovenské úpravy český zákoník práce uvádí, že byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla aspoň tři

dny předem. Slovenský zákoník práce dále v ustanovení § 71 odst. 3 uvádí, že před uplynutím dohodnuté doby se pracovní poměr dohodnutý na dobu určitou může skončit i jinými způsoby, přičemž má na mysli dohodu, ukončení pracovního poměru výpovědí, okamžitým skončením ve zkušební době, smrtí zaměstnance, či u cizinců vyhoštěním, skočením pobytu, nebo uplynutím doby pobytu na území Slovenské republiky. Česká právní úprava rovněž v § 65 stanoví, že pracovní poměr uzavřený na dobu určitou může skončit také jinak a odkazuje na důvody upravené v ustanovení § 48 odst. 1,3 a 4, přičemž důvody jsou stejné, jako je tomu ve slovenském zákoníku práce. Tam, kde slovenský zákoník práce pojednává o skončení pracovního poměru ve zkušební době, uvádí shodně pro zaměstnance i zaměstnavatele právo skončit pracovní poměr písemně z jakéhokoli důvodu, a i bez uvedení důvodu. Stejně tak český zákoník práce v ustanovení §66 odst.1 umožňuje jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli ukončit pracovní poměr ve zkušební době z libovolného důvodu, či bezdůvodně. Slovenský zákoník práce nad rámec výše uvedeného však poskytuje zvýšenou ochranu některým skupinám zaměstnanců, kdy pro těhotné ženy, matky do devátého měsíce po porodu a kojící ženy umožňuje zrušit pracovní poměr ve zkušební době jen výjimečně, písemně a v případech, které nesouvisejí s těhotenstvím, nebo mateřstvím zaměstnankyně a musí toto zrušení náležitě písemně odůvodnit pod sankcí neplatnosti. Okamžik, kdy pracovní poměr zrušený ve zkušební době končí je upraven slovenským zákoníkem v ustanovení § 72 odst. (2), podle kterého se má písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručit druhému účastníkovi, zpravidla tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Oproti tomu český zákoník práce ve svém ustanovení § 66 odst. (2) předpokládá, že pracovní poměr zrušený ve

zkušební době skončí dnem doručení zrušení pracovní poměru, není – li ve zrušení samotném uveden den **pozdější**.

Otázka **hromadného propouštění** je upravena v ustanovení § 73 slovenského zákoníku práce. Podle slovenského zákoníku práce jde o hromadné propouštění, jestliže zaměstnavatel, nebo jeho část, rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů organizačního charakteru na straně zaměstnavatele, či z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, popřípadě jestliže dojde ke skončení pracovního poměru jiným způsobem z důvodu, který není na straně zaměstnance, po dobu 30 dnů nejméně s deseti zaměstnanci u zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než dvacet a méně než sto zaměstnanců. Obdobně jde o hromadné propouštění, jestliže se jedná o nejméně deset procent zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstná nejméně sto a méně než tři sta zaměstnanců, či jde – li nejméně o třicet zaměstnanců u zaměstnavatele který zaměstnává nejméně tři sta zaměstnanců. Ustanovení § 73 odst 1 slovenského zákoníku práce přesně odpovídá znění ustanovení § 62 odst. 1 českého zákoníku práce. Obě normy jsou v tomto směru identické. Český zákoník práce nad rámec slovenské úpravy ještě zpřesňuje počty zaměstnanců tak, že skončí – li za zákonných podmínek pracovní poměr alespoň pět zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou. Slovenský zákoník práce ukládá v ustanovení § 73 odst. 2 zaměstnavateli povinnost nejpozději jeden měsíc před tím, než započte hromadné propouštění projednat se zástupci zaměstnanců, či s dotčenými zaměstnanci případná opatření, které by umožnila předejít hromadnému propouštění, anebo jej alespoň omezit, a to především projednat možnost jejich umístění na vhodném zaměstnání na

jiných pracovištích zaměstnavatele, jakož i opatření na zmírnění nepříznivých důsledků hromadného propouštění zaměstnanců. K tomuto účelu je zaměstnavatel povinen poskytnout zástupcům zaměstnanců všechny potřebné informace a písemně je informovat přinejmenším o důvodech hromadného propouštění, počtu a složení zaměstnanců, se kterými bude pracovní poměr rozvázán, celkovém počtu zaměstnanců, které zaměstnává, době, po kterou se bude hromadné propouštění realizovat a v neposlední řadě o kritériích na výběr zaměstnanců, se kterými se má pracovní poměr rozvázat. Český zákoník práce souladně se slovenskou právní úpravou upravuje v ustanovení § 62 odst. 2 shodně povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci, radu zaměstnanců, jakož i zaměstnance v obdobné lhůtě (český zákoník práce hovoří o měsíční lhůtě) o záměru propouštět, jakož i o počtu a složení propouštěných zaměstnanců. Nad rámec úpravy obsažené ve slovenském zákoníku práce, je český zaměstnavatel povinen ještě informovat o odstupném, respektive dalších právech propouštěných zaměstnanců (§ 62 odst. (2) pís. f) českého zákoníku práce), kritériích na výběr zaměstnanců, se kterými se má pracovní poměr rozvázat. Slovenský zákoník práce ve svém ustanovení § 73 odst.(3) dále ukládá zaměstnavateli, aby doručil stejnopis písemné informace o hromadném propouštění spolu se jmény, příjmeními a adresami zaměstnanců, kteří jsou hromadným propouštěním dotčeni rovněž i úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, s tím, aby bylo možno najít řešení problémů, které jsou spjaté s hromadným propouštěním. Obdobně tak i český zákoník práce uložil zaměstnavateli povinnost souběžně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o důvodech opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, počtu a složení propouštěných zaměstnanců, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Dle ustanovení §

73 odst. 4 slovenského zákoníku práce je zaměstnavatel po projednání hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců povinen doručit písemné sdělení o výsledku takového projednání Národnímu úřadu práce Slovenské republiky a zástupci zaměstnanců. Stejně tak i český zaměstnavatel dle ustanovení § 62 odst. (5) českého zákoníku práce je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Jak český tak i slovenský zákoník práce dávají možnost, aby k této zprávě zaměstnavatele předložili zástupci zaměstnanců své **připomínky** Národnímu úřadu práce (slovenský zákoník práce v ustanovení § 73 odst.4)), respektive, aby se odborová organizace a zástupci zaměstnanců k této zprávě **vyjádřili** a adresovali své vyjádření krajské pobočce Úřadu práce. Jestliže slovenský zákoník práce uvádí, že v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, plní své povinnosti popsané v zákoníku práce a související s hromadným propouštěním vůči zaměstnancům, jichž se hromadné propouštění týká, pak český zákoník konstatuje shodně, že v případě, že u zaměstnavatele není ustanovena, nebo nepůsobí odborová organizace, ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit své povinnosti vůči každému ze zaměstnanců, kterého se hromadné propouštění týká. Zatímco ustanovení § 73 odst. 13) slovenského zákoníku práce ještě precizuje otázku hromadného propouštění tak, že pro účely hromadného propouštění se za část zaměstnavatele považuje rovněž i organizační složka zaměstnavatele, která má postavení odštěpného závodu zapsaného do obchodního rejstříku, česká norma již takto detailní ustanovení ve vztahu k otázce hromadného propouštění neobsahuje. Na druhou stranu však český zákoník práce obsahuje ustanovení § 62 odst. 7) podle kterého je zaměstnavatel povinen

informovat zaměstnance o **dni doručení** písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce. Obdobně detailní ustanovení slovenský zákoník práce nemá, i když je nutno uvést, že toto ustanovení může v praxi působit zaměstnavateli jisté potíže, zejména odešle-li výše uvedenou písemnou zprávu prostřednictvím pošty. V případě doručení zprávy prostřednictvím tak zvané „datové schránky“ pak pochopitelně obdobné potíže na straně zaměstnavatele nevzniknou. Slovenský zákoník práce v souvislosti s ukončením pracovního poměru pojednává o dokladech vydávaných zaměstnavatelem zaměstnanci. Ve smyslu ustanovení § 75 slovenského zákoníku práce vydává zaměstnavatel zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek**. Obdobnou povinnost ukládá zaměstnavateli rovněž česká právní úprava v hlavě VII. Podle slovenské právní úpravy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru **potvrzení o zaměstnání**, přičemž v něm musí být zmíněna zejména doba trvání pracovního poměru, druh vykonávané práce, případné výše srážek ze mzdy (kdo je oprávněný, jak jsou splátky vysoké a jaké je pořadí pohledávky, pro kterou se srážky provádějí), údaje o poskytnuté mzdě za vykonanou práci, o poskytnuté náhradě mzdy a náhradě za čas pracovní pohotovosti, o srážkách na zálohy na daň z příjmu a dalších skutečnostech, které jsou rozhodné pro vyúčtování daně ze závislé činnosti a z funkčních požitků a pro výpočet výše podpory v nezaměstnanosti, údaje o dohodě o setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele po určité době, po vykonání závěrečné zkoušky, nebo maturitní zkoušky, nebo po skončení studia, nebo přípravy na povolání, včetně údajů o tom, kdy se tato doba skončí, jakož i informaci o poskytnutí odchodného. Jestliže zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nesouhlasí a zaměstnavatel ho (potvrzení) ani poté, co o to byl zaměstnancem požádán, neopraví, je zaměstnanec oprávněn se ve lhůtě tří

měsíců ode dne kdy se o obsahu potvrzení o zaměstnání dozvěděl, obrátit k soudu, aby tento uložil zaměstnavateli potvrzení o zaměstnání přiměřeně upravit. Ustanovení § 313 českého zákoníku práce se k otázce potvrzení o zaměstnání staví velice podobně jako ustanovení § 75 slovenského zákoníku práce. Dle českého zákoníku práce je při skončení pracovního poměru rovněž zaměstnavatel zavázán povinností vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, přičemž obsahově se potvrzení od slovenského ekvivalentu příliš neodlišuje, nicméně česká úprava nařizuje na rozdíl od slovenské do potvrzení uvést odpracovanou dobu a další skutečnosti nezbytné pro dosažení nejvyšší expoziční doby, a rovněž údaje o započitatelné době zaměstnání v I. II pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993, kdy došlo k rozdělení společného federativního státu, pro účely důchodového pojištění. Český zákoník práce, na rozdíl od slovenské právní úpravy, ještě obsahuje povinnost zaměstnavatele vystavit **oddělené potvrzení**, jestliže si to zaměstnanec přeje, ve kterém budou uvedeny údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr byl rozváznán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem, a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Zcela stejně jako ve slovenském případě se zaměstnanec, který nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání může obrátit na soud, a to do tří měsíců ode dne, kdy se jejich obsahu dozvěděl, s tím, že se může domáhat toho, aby soud potvrzení o zaměstnání přiměřeně upravil, a to v identické tří měsíční lhůtě. Jak český, tak i slovenský zákoník upravují obdobně otázku pracovního posudku. Slovenský zákoník práce definuje v ustanovení § 75 odst. 1 **pracovní posudek** jako veškeré písemnosti, které se týkají hodnocení zaměstnance,

jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Český zákoník práce upravuje v ustanovení § 314 odst. (1) pracovní posudek identicky a to jako veškeré písemnosti, týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Oba zákoníky práce ukládají zaměstnavateli, aby vystavil zaměstnanci pracovní posudek v patnáctidenní lhůtě od okamžiku, kdy o jeho vydání zaměstnanec požádá. Obě normy rovněž shodně stanoví, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci pracovní posudek vydat dříve, než dva měsíce před skončením pracovního poměru, respektive zaměstnání (český zákoník práce). Obě normy shodně, stejně jako v případě potvrzení o zaměstnání dávají zaměstnanci právo, aby se pro případ, že s obsahem pracovního posudku nesouhlasí, mohl obrátit na soud s nárokem, aby byla zaměstnavateli uložena povinnost pracovní posudek přiměřeně upravit. Z porovnání obou zákoníků práce se zdá být zřetelné, že slovenská norma je pružnější v úpravě pracovněprávních vztahů, než český zákoník práce. Dále se zdá, že česká norma zachovává silnější postavení odborů, které tradičně zastávají rigidnější a méně liberální postoje. Slovenský zákoník práce se více, než jeho český protějšek přizpůsobil současným ztíženým ekonomickým podmínkám a slovenský zákoník práce lépe vyšel vstříc požadavkům zaměstnavatelů.

7. ÚPRAVA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V LEGISLATIVĚ EVROPSKÉ UNIE

Smlouva o založení Evropských společenství z roku 1957, doplněná Amsterdamskou smlouvou z roku 1997 vymezuje oblasti sociální politiky, o kterých Rada rozhoduje kvalifikovanou většinou a o kterých rozhoduje jednomyslně. Opatření k ochraně zaměstnanců při ukončení zaměstnání Rada rozhoduje jednomyslně na návrh Komise a po konzultaci

v Evropském parlamentu. Pravomoc Rady Evropy vydávat směrnice je upravena článkem 94 Smlouvy o založení Evropských společenství. Pracovní právo Evropské Unie neupravuje vznik, změnu, ani skončení pracovního poměru a celá tato agenda je tak plně v kompetenci jednotlivých členských států Evropské unie. Otázka skončení pracovního poměru je částečně řešena směrnicí Rady č. 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států, které se týkají ochrany zaměstnanců v případě, že se zaměstnavatel dostane do platební neschopnosti. Platební neschopnost se stala výpovědním důvodem na straně zaměstnavatele. Toto se však nepromítlo do české právní úpravy, kdy by se v případě platební neschopnosti nabízela možnost uzavřít dohodu, či okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Jakkoli byla a je vyvíjena snaha o sjednocení zákonné úpravy členských zemí EU, praxe jednotlivých členských států je značně odlišná. V řadě členských států se délka výpovědní doby váže na počet odpracovaných let zaměstnance u zaměstnavatele (typicky Velká Británie, Dánsko, Irsko). Ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem musí být plně, či alespoň částečně postaveno na některém z důvodů, které upravuje Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 o skončení pracovního poměru z důvodu na straně zaměstnavatele. Úmluva v části II. článku 4 uvádí, že platným důvodem ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem nemohou být členství zaměstnance v odborech, či popracovní účast zaměstnance na odborových aktivitách, žaloba či stížnost, či připojení se k takové žalobě či stížnosti proti zaměstnavateli z důvodu porušení zákona zaměstnavatelem. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 rovněž jako **neplatný důvod** výpovědi uvádí důvody spočívající v rase, pohlaví, manželského statutu zaměstnance, či jeho náboženského přesvědčení,

politického přesvědčení, či těhotenství.⁸⁷ Platný výpovědní důvod nezakládá absence zaměstnance z důvodu nemoci, či zranění, jak upravuje část II, oddíl A, článek 6, odstavec 1. Oddíl b, článek 7 Úmluvy Mezinárodní organizace práce dále zakazuje ukončení pracovního poměru se zaměstnancem z důvodů, které spočívají v jeho pracovním výkonu, jestliže není zaměstnanci dána možnost se proti případným obviněním zaměstnavatele bránit. Úmluva Mezinárodní organizace práce navíc zakládá právo zaměstnance domáhat se neoprávněnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele u soudu, rozhodců, pracovního soudu, či nezávislého orgánu. Jestliže zaměstnanec tento nárok nevznesl během přiměřené doby (délku přiměřené doby upravují odlišně jednotlivé národní právní řády), má se za to, že se svého práva na přezkum zákonnosti ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem vzdal. Úmluva dokonce upravuje doporučení pro orgány rozhodující takovým spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby důkazní břemeno ohledně oprávněnosti výpovědi bylo vloženo výhradně na zaměstnavatele a rovněž umožňují rozhodujícímu orgánu, aby rozhodl o opravdových (skutečných) důvodech ukončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Článek 10 oddílu C Úmluvy Mezinárodní organizace práce upravuje, že jestliže bylo ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele neodůvodněné má rozhodující orgán právo určit, že výpověď byla neplatná, dále rozhodnout o návratu zaměstnance do pracovního poměru k zaměstnavateli, není – li těmto orgánům dle národních právních předpisů toto umožněno, jsou tyto orgány oprávněny vydat rozhodnutí o finanční náhradě či platbě. V neposlední řadě oddíl E článek 12 Úmluvy Mezinárodní organizace práce upravuje právo zaměstnance v souladu s příslušnými ustanoveními národní právní úpravy na odstupné, nebo jiné výhody v případě ukončení pracovního

⁸⁷ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982

poměru ze strany zaměstnavatele, jakož i na jiné formy výhod, či sociálního pojištění, nebo jiné asistence, včetně důchodového a zdravotního pojištění, nebo na kombinaci výše zmíněného. Nad rámec výše zmíněného je zapotřebí ještě zmínit **Směrnici rady Evropské Unie 98/59 ES** ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů týkajících se hromadného propouštění. Směrnice definuje hromadné propouštění jako propouštění ze strany zaměstnavatele z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance směrnicí stanoveného počtu zaměstnanců, podle volby členských států v období třiceti dnů, alespoň v deseti podnicích, které obvykle zaměstnávají více než dvacet a méně než sto zaměstnanců, či alespoň deset procent z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň sto ale méně než tři sta zaměstnanců, nebo alespoň ve třicet podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň tři sta zaměstnanců.⁸⁸ V oddílu II výše uvedené směrnice je upravena povinnost zaměstnavatele projednat zamýšlené hromadné propouštění se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody. Předmětem takového projednání by mělo alespoň být řešení možností jak se vyhnout hromadnému propouštění, nebo jak jej omezit, jakož i možností zmírnit následky hromadného propouštění. Oddíl III. zmiňované Směrnice Rady Evropské Unie v článku 3 ukládá zaměstnavateli povinnost písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci návrhy na hromadné propouštění. Toto oznámení musí obsahovat veškeré související údaje, které se týkají návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců, hlavně však důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit. Kopii takového oznámení je zaměstnavatel povinen předat zástupcům zaměstnanců, kteří mají právo zaslat příslušnému orgánu veřejné moci své

⁸⁸ Směrnice rady Evropské Unie 98/59 ES

případné **připomínky**. Teprve po uplynutí lhůty třicet dnů po oznámení zaměstnavatele o hromadném propouštění se stane návrh na hromadné propouštění účinným.

Otázkou ochrany práv zaměstnavatelů se pak zabývala **Směrnice rady Evropské Unie 2001/23/ES** o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů, nebo částí podniků, či závodů.⁸⁹ V kapitole I nazvané Oblast působnosti a definice, je stanoven rozsah působnosti směrnice, kdy se uvádí, že směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu, či sloučení. Směrnice dále definuje převod jako převod hospodářské jednotky, která si zachová svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Směrnice vymezuje rozsah své působnosti na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku, nebo bez tohoto cíle. Kapitola II. Směrnice pak upravuje zachování práv zaměstnanců. V článku 4 Směrnice se naprosto jednoznačně stanoví, že převod podniku, závodu, nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění, jakkoli pochopitelně je možné provádět propouštění z důvodů hospodářských, technických, či organizačních. Článek 3. Směrnice pak stanoví, že práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele. Ve stejném článku 3, třetím odstavci se pak upravuje, že po převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných

⁸⁹ Směrnice rady Evropské Unie 2001/23/ES

podmínek, jaké tato smlouvy stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti, nebo do vstupu v platnost, nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. Členským státům se dále přiznává právo omezit dobu pro zachování původních pracovních podmínek, ovšem za předpokladu, že tato doba nebude kratší než jeden rok. Při převodu podniku, či části podniku nebo závodu, pokud je převodce předmětem konkursního řízení, nebo obdobného úpadekového řízení neplatí výše popsaná úprava článků 3 a 4 Směrnice, ledaže členské státy stanoví jinak. Jestliže se přesto uplatní úprava uvedená v člancích 3 a 4 Směrnice pro převod během úpadekového řízení, mají členské státy právo (za předpokladu, že řízení probíhá pod dohledem orgánu veřejné moci) stanovit, že závazky převodce vyplývající z pracovní smlouvy, nebo pracovního poměru, které vznikly přede dnem převodu, nebo před zahájením úpadekového řízení, nejsou převedeny na nabyvatele, jestliže toto řízení je spojeno s takovou ochranou, jaká je poskytována v situacích dle směrnice Rady 80/987/EHS. Případně mohou členské státy stanovit, že nabyvatel, či převodce, nebo osoby vykonávající oprávnění převodce na jedné straně a zástupci zaměstnanců na straně druhé se mohou, pokud to stávající právní úprava, či zvyklosti dovolují, dohodnout na změně pracovních podmínek zaměstnanců s cílem zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku, závodu, nebo části podniku, či závodu. Kapitola III. Směrnice nazvaná „**Informování a projednání se zaměstnanci**“ ukládá v článku 7 převodci a nabyvateli povinnost uvědomit zástupce zaměstnanců o stanoveném, nebo navrhovaném datu převodu, důvodech převodu, právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance a předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům. Převodce je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu. Nabyvatel má rovněž povinnosti sdělit

informace zástupcům zaměstnanců v dostatečném předstihu, a to dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčení převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky. Jestliže převodce, či nabyvatel předpokládá přijetí opatření vůči svým zaměstnancům, je povinen tato opatření projednat se zástupci zaměstnanců v dostatečném předstihu s cílem dosáhnout dohody. Jestliže v převáděném podniku či závodě nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezáleží na jejich vůli, mohou členské státy stanovit, že dotčení zaměstnanci musí být předem informováni o stanoveném, nebo navrhovaném dni převodu, důvodech převodu, právních, hospodářských, nebo sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance a o předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.

8. SROVNÁNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY VÝPOVĚDI A VÝPOVĚDNÍ DOBY VYBRANÝCH ČLENSKÝCH ZEMÍ EU

Přes snahu o hlubší unifikaci však se však problematika skončení pracovního poměru v jednotlivých členských státech odlišuje. Jednotlivé národní právní úpravy se odlišují se například i v tom, zda je délka výpovědní lhůty závislá na délce odpracovaných let pro zaměstnavatele, či nikoli. Například v **Irské republice** se minimální délka výpovědní doby liší podle délky trvání pracovního poměru od délky 7 (slovy: sedmi) dnů při odpracování alespoň 14 (slovy: čtrnácti) týdnů, či osm týdnů při odpracování více než patnácti let. Za neoprávněně ukončený pracovní poměr se považuje každé ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem, pokud zaměstnavatel neprokáže podstatné důvody ospravedlňující takovou výpověď. Zaměstnavatel, který prokazuje odůvodněnost výpovědi zaměstnanci, musí doložit, že výpověď byla dána ze specifických důvodů, jako jsou schopnosti, způsobilost či kvalifikace zaměstnance, chování zaměstnance, nadbytečnost, skutečnost že by pokračování v pracovním

poměru odporovalo zákonu, nebo že existují podstatné důvody pro výpověď.⁹⁰ **Nizozemská** národní právní úprava skončení pracovního poměru upravuje výpovědní dobu jako měsíční, nicméně se lze od této měsíční lhůty odchýlit a to tak, že nejvyšší přípustná délka výpovědní doby nesmí být delší než šest měsíců. Vždy platí, že takto prodloužená výpovědní doba musí být pro zaměstnavatele dvakrát delší, než výpovědní doba určená pro zaměstnance (není – li v kolektivní smlouvě upraveno jinak). V závislosti na délce pracovního poměru konkrétního zaměstnance se rovněž pohybuje i délka výpovědní doby, která je mezi jedním a čtyřmi měsíci. Zkrátit tuto výpovědní dobu je možné pouze ustanovením příslušné kolektivní smlouvy, prodloužit výpovědní dobu je možné písemně a to vzájemnou dohodou zaměstnavatele a zaměstnance.⁹¹ **Maďarská** právní úprava skončení pracovního poměru upravuje instituty nám poměrně blízké. Dle maďarské právní úpravy může pracovní poměr skončit během zkušební doby (nikoli delší než devadesát dnů) s okamžitou účinností jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Délka výpovědní doby se určuje v závislosti na délce, po kterou trval pracovní poměr u zaměstnavatele. Délka výpovědní doby se postupně zvyšuje až o 60 dní, jestliže zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval dvacet let. Zaměstnavatel smí ukončit pracovní poměr výpovědí pouze ze zákonných důvodů. Nad rámec výše uvedeného umožňuje maďarský zákoník práce, aby jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec ukončili okamžitě mimořádnou výpovědí.⁹² **Dánsko** nemá speciální normu, která by stanovila délku výpovědní doby, kterou by zaměstnanec či zaměstnavatelé měli respektovat. Pro zaměstnance v administrativních pozicích platí výpovědní doba v trvání jednoho měsíce. Jde – li o výpověď danou zaměstnavatelem, pak se délka výpovědní doby

⁹⁰ Randlová, Daněk, Pracovně právní legislativa v Evropě, Práce a mzdy 2007/3, str. 6

⁹¹ Randlová, Daněk, Pracovně právní legislativa v Evropě, Práce a mzdy 2007/3, str. 12

⁹² Randlová, Daněk, Pracovně právní legislativa v Evropě, Práce a mzdy 2007/3, str. 9

prodlužuje v závislosti na délce doby výkonu práce zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele déle než osm let činí výpovědní doba 6 měsíců, což je maximální délka výpovědní doby. V jiných než administrativních odvětvích například u dělnických profesí v průmyslu je v Dánsku nejčastěji stanovena délka výpovědní doby kolektivními smlouvami, jakkoli jsou výpovědní doby kratší u dělnických, méně kvalifikovaných profesí.⁹³

8. ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Za současného stavu, kdy vedle sebe působí novelizovaný zákoník práce a zcela nová zákonná norma – občanský zákoník, je poměrně složité odhadovat jakým směrem vztah obou kodexů posune rozhodovací praxe, případně jakým směrem se bude ubírat legislativa. Nicméně lze předpokládat, že bude přetrvávat jednostrannější přístup, který bude spočívat v posilování práv a postavení zaměstnanců, a to přesto, že takový přístup přináší více nevýhod než pozitiv. Při nadměrně poskytované ochraně zaměstnanců bude docházet k zakonzervování pozic zaměstnavatelů, kteří budou méně ochotni uzavírat nové pracovní smlouvy v obavě z obtížnosti, či ekonomické náročnosti případného rozvázání takového pracovního poměru. Pravděpodobně by se jako řešení nabízela kratší výpovědní doba, ať již v řádu měsíců (například jednoměsíční výpovědní doba), či dokonce v řádu týdnů. Rovněž by pravděpodobně stálo za úvahu vázat délku výpovědní doby na dobu délky trvání pracovního poměru. Analogicky se tak například děje v občanském zákoníku, například u smluv zprostředkovatelských. Delší výpovědní doba by byla jakousi odměnou a bonusem za věrnost, či oddanost zaměstnavateli, nicméně nesmělo by se jednat o výpovědní dobu příliš

⁹³ Randlová, Daněk, Pracovní právní legislativa v Evropě, Práce a mzdy 2007/3, str.3

dlouhou, neboť by to mohlo vést k omezení pružnosti trhu práce, jak je tomu například v jižní části Evropské unie, Španělsku, či Portugalsku. Jako dynamický prvek vnášený do poměrně rigidní úpravy zákoníku práce je možno zvažovat rovněž institut tzv. „**vykoupení se**“ z pracovního poměru. Institut „vykoupení ze zaměstnání“, je založen na principu, že zaměstnanec může mít zájem na okamžitém ukončení svého zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru, tak jak je v současné době upraveno v ustanovení § 56 zákoníku práce je z pohledu zaměstnance vázáno na konkrétní důvody, není z hlediska případného okamžitého ukončení zaměstnání zaměstnance v praxi využitelné. K ukončení pracovního poměru dohodou by nepochybně bylo zapotřebí souhlasu obou smluvních stran, tedy i zaměstnavatele, který nemusí být se situací, kdy mu odchází například důležitý zaměstnanec, za kterého nemá adekvátní náhradu, příliš spokojen a na dohodu o skončení pracovního poměru tak nepřistoupí. Vykoupení z pracovního poměru by tak mohlo mít své místo v ustanoveních zákoníku práce. Pracovní poměr by tak končil okamžitě, bez běhu výpovědních dob. Jako finanční náhrada za ukončení pracovního poměru by tak druhé smluvní straně sloužila finanční částka buď mezi stranami (zaměstnavatelem a zaměstnancem) sjednaná, nebo fixně vázaná na existující mzdu zaměstnance. Jestliže by došlo k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pak by se zřejmě finanční náhrada měla rovnat výši ušlé mzdy zaměstnance, kterou by zaměstnanec obdržel po dobu, po kterou by jinak pracovní poměr trval, přinejmenším však zcela jistě alespoň po dobu trvání výpovědní doby.⁹⁴ Jestliže by skončení pracovního poměru inicioval zaměstnanec, pak by výše finanční náhrady rovněž odvisela od výše mzdy po dobu trvání zákonné výpovědní doby. Je

⁹⁴ Maroušek, Institut vykoupení se ze zaměstnání, 2011

otázkou, nakolik by měl mít za této konstelace zaměstnavatel nárok na úhradu například některých nákladů spjatých s pořízením nového zaměstnance náhradou za odcházejícího zaměstnance, včetně například nákladů za externí zaměstnaneckou agenturu, která vznik daného pracovního poměru zajišťovala a podobně. Jistě by se však snahy zaměstnavatelů získat takto koncipovanou finanční náhradu v případě vykoupení ze zaměstnání objevily. I když by takto formulované vykoupení za pracovního poměru nepochybně působilo v relativně rigidním zákoníku práce dynamicky, je rovněž zapotřebí realisticky zhodnotit, jak frekventovaným by tento institut byl v reálné praxi. V každodenní praxi by se nastíněný institut dotýkal malého množství vysoce specializovaných zaměstnanců, či vrcholových manažerů, avšak pro běžná ukončení pracovního poměru by nebyl tento institut příliš praktický a byl by v praxi jevem spíše marginálním pro úzkou a privilegovanou skupinu vysoce odborně zdatných a specializovaných zaměstnanců v technických profesích a pro nepříliš početnou skupinu vrcholových manažerů. Další úvahou de lege ferenda je stále se opakující a vracející otázka, zda není na místě doplnit stávající právní úpravu ukončení pracovního poměru o možnost zaměstnavatele ukončit pracovní poměr se zaměstnancem **z jakéhokoli důvodu**, respektive **bez udání důvodu**. Nedá se asi bez dalšího předpokládat, že by takový krok zaměstnavatele byl učiněn nerozvázně, či nehospodárně, případně z obyčejného rozmaru. Případné důsledky, například odstupné vyplacené zaměstnanci jsou pro zaměstnavatele natolik citelné, že jistě donutí zaměstnavatele nečinit takový krok bez rozmyslu a lehkomyšlně. Jistě je pak i pro zaměstnance fair, aby se dozvěděl důvody, pro které je propouštěn. Důvody by měly být i s ohledem na výše nastíněný ekonomický aspekt celé záležitosti přinejmenším závažné, i když pochopitelně nelze vyloučit jistá vybočení, například propuštění

z rasových, genderových, či osobních důvodů. Jistě však je možno připustit, že existují druhy jednání, které mohou být důvodem pro takovéto propuštění, tedy například zjevně neuctivé a nezdvořilé chování zaměstnance vůči zákazníkům zaměstnavatele a podobně. Argumentem proti takové možnosti ukončení pracovního poměru bez uvedení důvodu, či z jakéhokoli důvodu, může být i to, že ne každý zaměstnavatel je schopen stejně racionálního a ekonomického rozhodování a že tedy nepochybně může zneužívat naznačeného právního institutu k tomu, aby se zbavil nepohodlného zaměstnance.⁹⁵ V případech, kdy se bude jednat o státní, či polostátní organizace by se pak případné dopady takového kroky přenesly zákonitě i na daňového poplatníka, kdy by případné odstupné vyplacené takto lehkovážně propuštěnému zaměstnanci nesl stát a potažmo i daňoví poplatníci. Nicméně, po dobu, po kterou bude Česká republika vázána Listinou základních práv Evropské unie (kdy Úmluva Mezinárodní organizace práce č.158 o skončení pracovního poměru zaměstnavatelem nebyla ratifikována) a Evropskou sociální chartou, respektive, budou jí mezinárodně přijaté závazky bránit tomu, aby došlo k zavedení institutu výpovědi z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu, či dokonce bez udání důvodu, mnohdy možná ke škodě pracovněprávních vztahů a dynamice zaměstnanosti, nemluvě o povinnosti zaměstnavatele prokazovat v případě žaloby zaměstnance, že důvodem ukončení pracovního poměru není důvod považovaný za důvod diskriminační. Je také otázkou, zda by nestálo za úvahu, umožnit zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr bez důvodu, nebo z libovolného důvodu, kdy dosavadní právní úprava stanoví jako důvody, pro které je zaměstnanci povoleno okamžitě zrušit pracovní

⁹⁵ Matyášek, Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu, zdroj <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Matyasek.html>

poměr, pouze důvody zdravotní, či důvody fiskálního charakteru (nevyplacení mzdy, platu, či náhrady mzdy či platu, či jakoukoli jejich část v zákonné lhůtě), neboť na straně zaměstnavatele by v případné ekonomické krizi a z toho plynoucí vyšší nezaměstnanosti nemohlo docházet ke škodám spočívajícím v tom, že není možno zaměstnance který okamžitě zrušil pracovní poměr nahradit. V souvislosti s úvahami de lege ferenda je rovněž záhodno zmínit připravovanou **novelu občanského zákoníku**, která, za předpokladu, že bude přijata a vstoupí v platnost, přinese s sebou v navrženém znění i změnu zákoníku práce a dotkne se i zmiňované problematiky skončení pracovního poměru. V návaznosti na navrhované změny ustanovení § 35 nového občanského zákoníku, která předpokládá, že nezletilému bude dána možnost uzavřít pracovně právní vztah dovršením patnácti let, bez ohledu na to, zda má, či nemá ukončenou povinnou školní docházku, dojde i k vypuštění ustanovení §56a zákoníku práce, který upravuje okamžité zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance zákonným zástupcem.⁹⁶ Za předpokladu, že nedojde ke změně návrhu novely občanského zákoníku a tato bude schválena ve své současné pracovní verzi, nebude již moci zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl šestnácti let, okamžitě zrušit pracovní poměr, je – li to v zájmu vzdělání, vývoje, či zdraví nezletilého zaměstnance, tak, jak to umožňovala dosavadní platná právní úprava (návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89 /2012 Sb. Občanský zákoník).

⁹⁶ Pracovní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník

ZÁVĚR

V rigorózní práci jsem se snažil popsat problematiku skončení pracovního poměru v její současné podobě, tak, jak odpovídá současné existující právní úpravě. Vnímám platnou právní úpravu skončení pracovního poměru jako stále ještě rigidní a zčásti dosud poplatnou předchozímu státně dirigistickému systému, který akcentuje práva zaměstnanců, jímž ne zcela vždy odpovídá identický rozsah práv zaměstnavatelů. V tomto směru je existující právní úprava podpořena ještě dosavadní judikaturou, která podporuje silnější právní postavení zaměstnance ve srovnání s právním postavením zaměstnavatele, kdy nezdědka lpí na formálních náležitostech právního jednání na úkor jeho obsahu. Současná rozhodovací praxe podporuje podle mého názoru silnější právní postavení zaměstnance a váže jednostranné skončení pracovního poměru na splnění relativně přísných zákonných podmínek. Právní úprava skončení pracovního poměru by se do budoucna měla zabývat podle mého názoru otázkou zjednodušení skončení pracovního poměru a odbourání administrativních a právních překážek, které brání snadnějšímu skončení pracovního poměru, což by mohlo vést ke zvýšení dynamiky vzniku, či zániku pracovního poměru a v jeho důsledku i ke zvýšení zaměstnanosti.

Seznam použitých pramenů:

Monografie:

Bělina a kolektiv, *Pracovní právo*, 5. vydání, C.H. Beck, v Praze 2012

Bělina a kolektiv, *Pracovní právo*, 6. vydání, C.H. Beck, v Praze 2014

Hůrka, Morávek, Schmied, Trylč, Eliáš, Bezouška, *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, ANAG, v Olomouci 2014

Stránský, Samek, Horecký, *Nový občanský zákoník a pracovní právo*, Soudy, v Praze 2014

Odborné články:

Čopáková, Droscová, *K aktuální rozhodovací praxi ve věcech okamžitého zrušení pracovního poměru*, e pravo.cz, 2015, <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-aktualni-rozhodovaci-praxi-ve-vecich-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru-98854.html>

Fetter, *Jak ovlivní nový občanský zákoník Vaše zaměstnání*, Měsíc.cz, 2013, <http://www.mesec.cz/clanky/jak-ovlivni-novy-obcansky-zakonik-vase-zamestnani.html>

Háchová, *Souběh právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru*, Finanční noviny.cz, 2013, <http://www.financi-noviny.cz/zpravy/soubeh-vice-pravnich-ukonu-smerujících-k-rozvazani-pracovniho-pomeru/497158>

- Jouza, *Nový občanský zákoník a pracovně právní vztahy*, Národní pojištění č.8-9/2013, <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/JUDr.-Ladislav-Jouza-novy-obcansky-zakonik-a-pracovnepravni-vztahy.html>
- Kubínyiová, *Konkurenční doložka jako institut chránící oprávněné zájmy zaměstnavatele*, e právo.cz, 2015, <http://www.epravo.cz/top/clanky/konkurencni-dolozka-jako-institut-chranici-opravnene-zajmy-zamestnavatele-98817.html>
- Kyselová, *Rodinný závod*, e právo.cz, 2013, <http://www.epravo.cz/top/clanky/rodinny-zavod-dalsi-z-novinek-v-novem-obcanskem-zakoniku-88352>
- Maroušek, *Institut vykoupení se ze zaměstnání*, 2011, <http://daneapravo.blogspot.cz/2011/01/institut-vykoupeni-se-ze-zamestnani.html>
- Matyášek, *Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu*, 2014, <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Matyasek.html>
- Oliva, *Jak se bránit účelově založeným odborovým organizacím?*, e právo 2015, <http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-branit-ucelove-zalozenym-odborovym-organizacim-97366.html>
- Randlová, Daněk, *Pracovněprávní legislativa v Evropě*, Práce a mzda 2007/3, <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1627v1603-pracovnepravni-legislativa-v-Evrole.html>
- Solil, *Ustanovení § 700 NOZ,k rodinnému závodu*, Právní prostor, 2014, <http://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/k-ustanoveni-700-noz-k-rodinnemu-zavodu>
- Stránský, *Následky vad právního jednání v pracovně právních vztazích po rekodifikaci soukromého práva*, 2014, <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/006.html>
- Šetřilová, *Přetrvávající hrozba pro zaměstnavatele: jak účinně doručit výpověď, či okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který se nedostavuje do práce?*, e právo, 2015, <http://www.epravo.cz/top/clanky/pretrvavajici-hrozba-pro-zamestnavatele-jak-ucinne-dorucit->

vypoved-ci-okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-zamestnanci-ktery-se-nedostavuje-do-prace-97907.html

Škubal, *Dopady nového občanského zákoníku na pracovní právo*, 2014, www.profesia.cz/cms/newsletter/brezen-2014/dopady-noveho-obcanskeho-zakoniku-na-pracovni-pravo/44588

Vlachová, *Máte padáka. Nebo ne?*, e právo, 2015, www.epravo.cz/top/clanky/mate-padaka-nebo-ne-98977.html

Právní předpisy:

Zákon č. 262 /2006 Sb. zákoník práce v platném znění

Předpis č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

Zákon č. 40/1964 Sb. občanský zákoník

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982

Směrnice Rady 2001/23/ES

Směrnice Rady 98/59/ES

Směrnice Rady 2001/23/ES

Soudní rozhodnutí:

Rozsudek OS v Teplicích, sp.zn. 24 C 23/2011

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, sp.zn.11Co 231/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp.zn. 21Cdo 127/2001

Nález Ústavního soudu České republiky, sp.zn. II. ÚS 192/95
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp.zn. 21 Cdo
4185/2010
Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 9, sp.zn. 60 C 251/2011
Rozsudek Městského soudu v Praze, sp. zn. 23 Co 533/2012
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp.zn.21 Cdo
1132/2014
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp.zn.21 Cdo
1229/2014
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp.zn.21 Cdo
3663/2014

Abstrakt

Mým záměrem bylo v této rigorózní práci popsat způsob skončení pracovního poměru v souladu s platnými právními předpisy, srovnat českou právní úpravu se slovenskou právní úpravou skončení pracovního poměru, jakož i s ostatními vybranými právními řády některých členských zemí Evropské Unie.

V této práci jsem rovněž zamýšlel popsat vztah nového občanského zákoníku a existujícího zákoníku práce a nastínit některé úvahy pokud se týká vývoje skončení pracovního poměru do budoucna.

Abstract in English

My aim was to describe the way of termination of the labour relationship according to the valid legal regulation, to compare the Czech legal provisions concerning the termination of the labour relationship with the Slovak provisions and also with the other legal systems of some other member countries of the European Union.

I am also willing to describe the relationship of the newly adopted Civil Code and already existing Labour Code and to mention some thoughts concerning the future development of the termination of the labour relationship.

Klíčová slova:

pracovní smlouva
skončení pracovního poměru
zákoník práce

Key words:

labour contract
termination of the labour relationship
the labour code