

Závěr

Jako cíl mé diplomové práce jsem si stanovila analýzu skončení pracovního poměru a porovnání základních institutů skončení pracovního poměru podle českého práva se slovenským právem. Zabývala jsem se současnou právní úpravou způsobů skončení pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru je upraveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákoník práce znamenal významný zásah do právního řádu České republiky. Nahradil zákoník práce č. 65/1965 Sb., který platil 40 let. Při pojednání o tomto zákoníku práce nelze opomenout náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, publikovaný pod č. 116/2008 Sb., který řešil otázku kogentnosti zákoníku práce, princip delegace ve vztahu k občanskému zákoníku. Od nového zákoníku práce se očekávalo, že přinese větší liberalizaci pracovněprávních vztahů, prolomí zásadu, co není zákoníkem práce výslovně dovoleno, bylo zakázáno. Tato zásada byla částečně prolomena ustanovením § 2 odst. 1, ale pořád byla smluvní volnost omezena a přinášela mnoho aplikačních nejasností ohledně toho, kdy se lze od zákoníku práce odchýlit a sjednat odlišnou úpravu vzájemných vztahů. Ústavní soud rozhodl o zrušení ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce s odůvodněním, že ačkoliv se nový zákoník práce na první pohled tváří, že jeho úprava doznala v tomto směru změnu, není tomu tak, neboť právní úprava této zásady obsažená v ustanovení § 2 odst. 1 nového zákoníku práce je rozporuplná, nejasná a neurčitá a ve svém důsledku neaplikovatelná, rozhodně však nezakládající deklarovanou smluvní volnost¹.

Nález Ústavního soudu řešil spolu s otázkou kogentnosti i otázku použití principu delegace v pracovněprávních vztazích. Princip delegace byl stanoven zákoníkem práce a podle něho bylo možné aplikovat občanský zákoník jenom, když na něj zákoník práce výslovně odkazoval. Ústavní soud ovšem konstatoval, že občanské právo je obecným soukromým právem subsidiárně platným pro všechna odvětví soukromého práva, tyto předpisy mají přednost před aplikací úpravy obecné. Princip delegace podle Ústavního soudu zpřetrhal funkční vazby k obecnému soukromému právu a vnesl do pracovněprávních institutů míru nejistoty, a proto tento princip zakotven v § 4 zákoníku práce zrušil.

Ve své diplomové práci jsem porovnávala právní úpravu způsobů skončení pracovního poměru v České republice s právní úpravou na Slovensku. Na Slovensku byl již v roce 2001

¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

přijat nový zákoník práce pod č. 311. Současná úprava skončení pracovního poměru na Slovensku i v České republice vychází ze zákona č. 65/1965 Sb. Porovnávané zákoníky práce jsou v důsledku toho velice podobné. V současnosti se právní úpravy sblíží i pod vlivem právních předpisů Evropské unie. Například od 1. 3. 2010 byla tímto vlivem změněna právní úprava pracovního poměru na dobu určitou, čím se právní úprava tohoto institutu v České a Slovenské republice přiblížili.

V České a Slovenské republice platí téměř totožné způsoby skončení pracovního poměru. Existují ovšem výrazné rozdíly v slovenské právní úpravě některých pracovněprávních institutů, které jsou odborníky vnímány pozitivně. Rozdíl nalezneme například v úpravě výpovědní doby, která je ve slovenském zákoníku práce odstupňována podle délky pracovního poměru u zaměstnavatele, pokud je dána výpověď zaměstnanci, který u zaměstnavatele odpracoval nejméně pět let, činí výpovědní doba tři měsíce, v ostatních případech činí nejméně dva měsíce. V době recese je délka výpovědní doby velice diskutována a považuje se za institut, který může odradit od vytváření nových pracovních míst. Přikláním se k názoru JUDr. Jana Pichrta, Ph.D., který byl uveřejněn v Právních rozhledech č. 16/2009, kde konstatuje, že jednotná dvouměsíční výpovědní doba pro všechny zaměstnance (bez ohledu na délku jejich zaměstnání u zaměstnavatele) je zjevným přežitkem naší právní úpravy a je v Evropě vzácným úkazem. Bylo by proto pro obě strany spravedlivé (zaměstnance a zaměstnavatele) její délku odstupňovat – tedy výrazně ji zkrátit u „služebně“ nových zaměstnanců a prodloužit u letitých zaměstnaneckých opor. Došlo by tím, v případě propuštění ke zvýšení jistot těch zaměstnanců, kteří si to dlouholetou prací pro zaměstnavatele nepochybně zasloužili – je třeba opustit přístup, že si zaměstnanec zasloužil některé jistoty již samotným faktem, že podepsal pracovní smlouvu a sjednaný den do práce nastoupil². Z tohoto pohledu se jeví právní úprava výpovědní doby ve slovenském zákoníku práce v čase recese jako vhodnější, ale i minimální dvouměsíční lhůta by mohla být zkrácena alespoň na jeden měsíc.

Slovenský zákoník práce v případě výpovědi stanoví navíc nárok zaměstnavatele, pokud nesetrvá zaměstnanec po dobu výpovědní doby u zaměstnavatele. Zaměstnavatel má v tomto případě nárok na peněžitou náhradu ve výši průměrného výdělku za jeden měsíc, pokud se na peněžitě náhradě dohodli písemně v pracovní smlouvě. Pokud by zaměstnanec neměl zájem setrvat u zaměstnavatele po celou výpovědní dobu, může zaměstnavatel tento

² Pichrt, J.: Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy. 16/2009, s- 586-587

nárok uplatnit. Výše uvedený nárok hodnotím velice pozitivně, protože zaměstnanec může přijmout novou pracovní nabídku ihned a nebude vázán výpovědní dobou.

Slovenský zákoník práce navíc obsahuje opatření k tomu, aby nedocházelo k neoprávněné výplatě odstupného. V ustanovení § 61 odst. 3 zakazuje zaměstnavateli, v případě, že dal zaměstnanci výpovědi z organizačního důvodu, tzn. zrušení pracovního místa, nesmí na toto místo po dobu 3 měsíců přijmout jiného zaměstnance.

Při stanovení výšky odstupného je rozhodující délka trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. V případě výpovědi z organizačních důvodů činí odstupné nejméně dvojnásobek průměrného výdělku, tedy o jeden průměrný měsíční výdělek méně než podle českého zákoníku práce. Odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného výdělku náleží zaměstnanci, kterého pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň pět let. Navíc vzniká zaměstnanci nárok na odchodné podle ustanovení § 76 odst. 6 slovenského zákoníku práce při prvním skončení pracovního poměru po vzniku nároku na předčasný starobní důchod, starobní důchod a invalidní důchod, pokud pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost je víc než 70 %.

Ostatní způsoby skončení pracovního poměru, a to okamžitého zrušení pracovního poměru, skončení pracovního poměru na dobu určitou a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jsou upraveny ve slovenském právu a v českém právu v podstatě totožně.