

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Lenka Puškárová

ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra:

Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu):

31. 8. 2010

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za odborné a metodické vedení a cenné připomínky při zpracování daného tématu.

Obsah

1. Úvod.....	6
2. Způsoby skončení pracovního poměru podle českého práva	9
2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	9
2.2 Výpověď.....	11
2.2.1 Důvody výpovědi.....	13
2.2.2 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem.....	16
2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	18
2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	19
2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	21
2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	21
2.5 Odstoupení od pracovní smlouvy.....	23
2.6 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru.....	24
2.6.1 Smrt zaměstnance	25
2.6.2 Smrt zaměstnavatele	26
2.6.3 Uplynutí doby	26
2.6.4 Dosažení věkové hranice	29
2.7 Hromadné propouštění	30
2.8 Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	32
2.8.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.....	33
2.8.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	34
2.8.3 Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru	35
2.9 Způsoby skončení pracovního poměru v některých dalších případech	37
2.9.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu	37
2.9.2 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa.....	38
3. Instituty související se skončením pracovního poměru v českém právu	40
3.1 Pracovní volno k hledání zaměstnání.....	40
3.2 Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání	40
3.3 Odstupné	42
3.3.1 Výše odstupného.....	43
3.3.2 Vrácení odstupného	46

4.	Způsoby skončení pracovního poměru podle slovenského práva	47
4.1	Dohoda o skončení pracovního poměru.....	47
4.2	Výpověď.....	49
4.2.1	Výpověď ze strany zaměstnavatele	49
4.3	Okamžité zrušení pracovního poměru	51
4.3.1	Okamžité skončení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	51
4.3.2	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	52
4.4	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	53
4.5	Odstoupení od pracovní smlouvy.....	55
4.6	Právní události mající za následek skončení pracovního poměru.....	56
4.6.1	Skončení pracovního poměru na dobu určitou	56
4.6.2	Smrt zaměstnance	58
4.6.3	Smrt zaměstnavatele	59
4.7	Hromadné propouštění	60
4.8	Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	61
4.8.1	Neplatné skončení pracovního poměru zaměstnancem	62
4.8.2	Neplatné skončení pracovního poměru zaměstnavatelem	62
4.9	Způsoby skončení pracovního poměru v některých dalších případech	63
4.9.1	Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu	63
4.9.2	Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa.....	64
5.	Instituty související se skončením pracovního poměru podle slovenského práva..	65
5.1	Pracovní volno k hledání zaměstnání.....	65
5.2	Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání	65
5.3	Odstupné	67
5.3.1	Výše odstupného.....	68
5.3.2	Vrácení odstupného	68
5.3.3	Odchodné	69
6.	Shrnutí rozdílů	70
7.	Závěr	73
8.	Seznam použité literatury	76
9.	The ways to terminate the employment relationship	79

1. Úvod

Tématem této diplomové práce jsou způsoby skončení pracovního poměru z hlediska právní úpravy České republiky a porovnání této úpravy s úpravou slovenskou.

V práci se věnuji jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru. U každého způsobu uvádím zákonné podmínky, práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Často se opírám o soudní judikaturu, která je v případech skončení pracovního poměru čtená a napomáhá lepší orientaci v dané problematice.

Ke skončení pracovního poměru může dojít z nejrůznějších důvodů, existují různé způsoby skončení pracovního poměru s různými důsledky. Obecně platí, že skončení pracovního poměru může nastat jen na základě právní skutečnosti, s jejíž existencí spojuje zákoník práce skončení pracovního poměru. Pracovní poměr může zaniknout na základě právního úkonu nebo na základě právní události. Právním úkonem, který je důvodem skončení pracovního poměru, je dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době. Právní úprava věnuje těmto úkonům skončení pracovního poměru mimořádnou pozornost a podrobně upravuje všechny náležitosti a právní důsledky. Ve své práci se věnuji každému právnímu úkonu skončení pracovního poměru zvlášť. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru můžeme klasifikovat na právní úkony dvoustranné, které vyjadřují svobodnou vůli účastníků pracovního poměru a na právní úkony jednostranné, které jsou výrazem rozporu ukončit pracovní poměr, kdy jeden účastník má zájem ukončit pracovní poměr a druhý účastník má zájem pokračovat v pracovním poměru. Dvoustranným právním úkonem je dohoda o rozvázání pracovního poměru, ostatní výše zmíněné právní úkony jsou jednostranné povahy. Hlavním cílem právní úpravy skončení pracovního poměru v zákoníku práce je ochrana zaměstnance před bezdůvodným propuštěním z pracovního poměru, hlavně v důležitých životních situacích jako je těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená, pracovní neschopnost a další.

Pracovní poměr může skončit i na základě právní události. Takovouto událostí je smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby a dosažení věkové hranice. V práci se věnuji také těmto způsobům skončení pracovního poměru. Nemohu opomenout ani důležité pracovněprávní instituty související se skončením pracovního

poměru, jako jsou: odstupné, pracovní volno k hledání zaměstnání, pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání.

Moje práce je zaměřena na porovnání dvou právních úprav způsobů skončení pracovního poměru a to české právní úpravy a slovenské právní úpravy. Zákoník práce přijatý v roce 1965 pod č. 65 platil v Česku 40 let, v roce 2006 ho nahradil zákon č. 262/2006 Sb. Na Slovensku platil tento zákoník práce až do roku 2001, kdy ho nahradil zákon č. 311/2001 Z. z.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. uskutečňoval jednotnou právní úpravu pracovněprávních vztahů. Kogentním způsobem upravoval především oblast pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. „Československý“ zákoník práce platil dlouhou dobu a byl mnohokrát novelizován nejen za trvání Československa, ale i v průběhu samostatné České a Slovenské republiky. Záměrem novelizací bylo v dřívějších dobách přizpůsobení právní úpravy momentálním potřebám politiky předchozího režimu a praxe centrálního řízení, a po roce 1989 přiblížení právní úpravy podmínkám tržního hospodářství a formální zajištění souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána¹. I přes všechny novelizace a změny byl zákoník práce z roku 1965 nevyhovující. Zákoník práce neposkytoval dostatečný prostor pro aplikaci reálných vztahů v tržních podmínkách, omezoval smluvní volnost. Nejen pro výše uvedené důvody byl přijat nový zákoník práce v roce 2001 na Slovensku a v roce 2006 v České republice.

Ve své práci porovnávám způsoby skončení pracovního poměru podle českého zákoníku práce se způsoby skončení pracovního poměru podle slovenského zákoníku práce. V kapitole 2 se věnuji jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru podle českého práva. Do této kapitoly jsem zahrнула způsoby skončení pracovního poměru, jako je dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Právní události způsobující skončení pracovního poměru, jako je smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby a dosažení věkové hranice je taktéž zahrnuto v této části. Dále jsem do této části zahrнула i hromadné propouštění a nároky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru.

¹ Jakubka J.: Zákoník práce 1998. Praha: Praktik, 1998, s. 9

Instituty, které souvisejí se skončením pracovního poměru, jako odstupné, pracovní volno k hledání zaměstnání, posudek o pracovní činnosti a potvrzení o zaměstnání vyplývající z českého zákoníku práce, jsem uvedla v kapitole 3.

V kapitole 4 této diplomové práce uvádím způsoby skončení pracovního poměru podle slovenského práva a porovnávám je s úpravou českého zákoníku práce. Jelikož obě dvě právní úpravy vycházejí se společného zákoníku práce č. 65/1965 Sb., velká část právní úpravy byla z něho přebrána, proto obsahuje tato kapitola stejné způsoby skončení pracovního poměru jako česká právní úprava, jako je dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, hromadné propouštění. V této kapitole se dále věnuji právním událostem mající za následek skončení pracovního poměru, jako smrt zaměstnance, smrti zaměstnavatele, skončení pracovního poměru na dobu určitou.

V další kapitole se věnuji institutům souvisejícím se skončením pracovního poměru podle slovenského práva, jako je odstupné, odchodné, pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání a pracovní volno k hledání zaměstnání, a porovnávám je s úpravou českého práva.

Kapitola 6 obsahuje shrnutí nejvýraznějších rozdílů v porovnávaných právních úpravách.

2. Způsoby skončení pracovního poměru podle českého práva

Skončení pracovního poměru může nastat jen na základě některé právní skutečnosti, s níž právo takové právní účinky spojuje. Úprava vychází z potřeby zajistit zaměstnanci stabilitu zaměstnání a zároveň umožňuje zaměstnanci svobodně rozvázat pracovní poměr bez udání důvodu. Naopak zaměstnavateli umožňuje zákoník práce rozvázat pracovní poměr s nadbytečnými zaměstnanci a se zaměstnanci porušujícími pracovní kázeň. Zákoník práce poskytuje zaměstnanci právní záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru. Zaměstnanec je chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele následujícími skutečnostmi:

- a) zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů v zákoníku práce taxativně uvedených, z jiných důvodů by bylo rozvázání pracovního poměru neplatné,
- b) zaměstnavatel nemůže s výjimkami stanovenými zákonem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době (jedná se zejména o období, kdy se zaměstnanec nachází v určité sociálně obtížné situaci, jako je např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství)².

Pracovní poměr může skončit buď na základě pracovněprávního úkonu, události nebo úředního rozhodnutí.

2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, kterým končí pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. K uzavření dohody je nutný souhlas obou smluvních stran. Účastníci pracovního poměru shodně projevují vůli nejen ukončit pracovní poměr, ale i kterým dnem má pracovní poměr skončit.

² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 228

Ukončit tímto způsobem lze poměr sjednaný na dobu určitou, neurčitou, i pracovní poměr ve zkušební době.

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr končí dnem uvedeným v dohodě. Den skončení pracovního poměru je podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru. Tento den může být v dohodě určen přímým časovým údajem, uvedením časového období, nebo i objektivně zjiitelnou skutečností, která v budoucnu nastane. Nesmí nastat pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr opravdu končí. V případě, že není den skončení pracovního poměru výslovně uveden v dohodě, končí pracovní poměr dnem uzavření dohody.

Zákoník práce vyžaduje, aby dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena písemně, pod sankcí neplatnosti. Jedná se ovšem o neplatnost relativní podle ustanovení § 20 zákoníku práce, proto se právní úkon považuje za platný, pokud se neplatnosti nedovolá účastník, který sám nezpůsobil neplatnost dohody.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí obsahovat:

- a) označení stran dohody,
- b) vůli obou účastníků skončit pracovní poměr,
- c) určení okamžiku, kdy má pracovní poměr skončit,
- d) podpisy obou účastníků.

Dohodou může skončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Důvody rozvázání pracovního poměru jsou součástí dohody tehdy, jestliže se oba účastníci (zaměstnavatel a zaměstnanec) na tom shodli, nebo uvedení důvodu požaduje zaměstnanec, i když s tím zaměstnavatel nesouhlasí, musí zaměstnanci vyhovět. Pro zaměstnance je uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru významné z hlediska jeho nároku na odstupné. Na druhou stranu se nejedná o bezprávnou vyhrůžku a nelze ani považovat za zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance okolnost, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou (ofertu) odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě³. V případě, že žádný účastník nemá

³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001

zájem na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v dohodě, důvody se v dohodě neuvedou.

2.2 Výpověď

Pracovní poměr může skončit nejen na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, ale i na základě jednostranného projevu vůle jednoho ze subjektů. Výpověď z pracovního poměru je jednostranný právní úkon zaměstnavatele nebo zaměstnance, který směřuje ke skončení pracovního poměru nezávisle na vůli druhého účastníka pracovního poměru. Výpověď je upravena v ustanovení § 50 a násl. zákoníku práce. Výpověď bývá často vnímána negativně, protože dochází k ukončení pracovního poměru jedné strany proti vůli druhé strany. Výpověď může významně zasáhnout do postavení subjektu a ohrozit jeho sociální postavení. Výpovědí může být rozvázán pracovní poměr na dobu určitou i na dobu neurčitou. Charakteristický znak pro tento druh skončení pracovního poměru je ten, že končí až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby. Zákon nebrání tomu, aby v průběhu výpovědní doby byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, popřípadě, aby byl pracovní poměr skončen okamžitě na základě právního úkonu směřujícího k okamžitému skončení pracovního poměru. Pracovní poměr v tomto případě končí vždy tím právním úkonem, kdy doba nezbytná ke skončení pracovního poměru uplyne nejdříve⁴.

Výpověď citelně zasahuje do zájmů druhého účastníka pracovního poměru, a proto zákon stanovuje určitá pravidla, kterými je chráněn hlavně zaměstnanec jako strana, která má zájem na zachování pracovního poměru. Právní úprava poskytuje zaměstnanci příznivější právní postavení a chrání stabilitu pracovního poměru, právní a sociální jistoty zaměstnance. Institutem, který chrání zájem účastníků je i výpovědní doba, která poskytuje časový prostor k tomu, aby se účastníci přizpůsobili změněné situaci. Délka výpovědní doby při výpovědi dané zaměstnavatelem nebo zaměstnancem činí nejméně dva měsíce, výpovědní doba může být stanovena delší než dva měsíce v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem, v pracovní nebo jiné smlouvě. Výpovědní doba nemusí být výslovně uvedena ve výpovědi, v případě že je ve výpovědi uvedena

⁴ Jakubka J.: Ekonomická krize z pohledu pracovního práva. Práce & mzda, 6/2009

výpovědní doba nesprávně, není to důvod pro neplatnost výpovědi. Pro počítání výpovědní doby se uplatní pravidlo obsaženo v § 51 odst. 2 zákoníku práce, výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Z tohoto pravidla vyplývají dvě výjimky. První výjimka je v případě, že byla daná výpověď zaměstnancovi před počátkem ochranné doby a výpovědní doba uplynula v ochranné době, ochranná doba se do výpovědi nezapočítává. V případě, že zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, výpovědní doba skončí bez ohledu na ochrannou dobu. Druhou výjimkou je případ, kdy může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, nemůže jít ovšem o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené. Pokud dal zaměstnavatel z tohoto důvodu výpověď před nástupem na mateřskou dovolenou, resp. rodičovskou dovolenou a výpovědní doba by uplynula v této době, platí, že výpovědní doba skončí současně s mateřskou dovolenou, resp. rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanci, který byl hromadně propuštěn, skončí pracovní poměr výpovědi nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce. Zaměstnanec může prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Forma prohlášení není předepsána, a proto ho může zaměstnanec učinit písemně, ústně, i konkludentně. Prohlášení musí být adresováno zaměstnavateli a musí mu být doručeno, nebo se musel o něm dozvědět jiným způsobem. Uvedené neplatí v případě, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele podle zákona č. 182/2006 Sb.

Výpověď musí mít písemnou formu, jinak je neplatná, jde o neplatnost relativní. Výpověď se bude považovat za platnou, pokud se ten, kdo je výpovědí dotčen, neplatnosti nedovolá. Neplatnosti se ovšem nemůže dovolat ten, který výpověď učinil. Neplatnost výpovědi nastává až, když je určena pravomocným rozhodnutím soudu.

Výpověď učiněná zaměstnavatelem musí být doručena do vlastních rukou zaměstnance. Doručování se řídí ustanovením § 334 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavatel doručuje výpověď zaměstnanci osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli, kde je zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Nemůže-li zaměstnavatel výpověď doručit uvedenými způsoby, doručuje ji

prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Odmítne-li zaměstnanec převzít doručovanou písemnost, považuje se odmítnutím za doručenou.

2.2.1 Důvody výpovědi

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Právní úprava nestanoví omezení pro zaměstnance, a proto může kdykoli svobodně pracovní poměr rozvázat.

Na rozdíl od zaměstnance, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jenom z důvodů výslovně uvedených v § 52 písm. a) až g) zákoníku práce. Omezení pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele chrání zaměstnance před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru. Ochranu poskytuje zákoník práce všem zaměstnancům bez ohledu na délku trvání pracovního poměru i bez ohledu na druh vykonávané práce. Ve výpovědi musí být uveden výpovědní důvod tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným.

Důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel výpověď, lze členit do těchto skupin:

- a) organizační důvody uvedené v § 52 písm. a) – c) zákoníku práce,
- b) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance uvedené v § 52 písm. d), e) zákoníku práce,
- c) nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance uvedené v § 52 písm. f) zákoníku práce,
- d) důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci uvedené v § 52 písm. g) zákoníku práce⁵.

Ad a)

Organizačním důvodem výpovědi jsou různé technické, ekonomické, technologické změny, kdy se zaměstnavatel ruší nebo se ruší jeho část, zaměstnavatel nebo jeho část se přemísťuje nebo se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického

⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 232

vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zaměstnavatel nebo jeho část se ruší, jestliže přestane provozovat svůj podnik nebo vykonávat činnost, pro kterou zaměstnával zaměstnance a současně práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřejdou na přejímajícího zaměstnavatele. Těmto organizačním důvodům předchází rozhodnutí zaměstnavatele nebo jiného příslušného orgánu o změně úkolů zaměstnavatele, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Výpovědní důvody musí existovat v okamžiku, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď. Podmínkou není, aby organizační změny byly již realizovány, je však třeba, aby o nich bylo již určitým způsobem rozhodnuto a aby nevznikaly pochybnosti o to, že se zaměstnanec stane v přiměřené době v důsledku organizačních změn nadbytečným.

Zaměstnanci náleží při skončení pracovního poměru výpovědi z organizačních důvodů odstupné, za podmínek uvedených v ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku.

Ad b)

Zdravotní stav zaměstnance je důvodem výpovědi v případě, že podle znaleckého posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, nebo zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci.

Lékařský posudek, ani rozhodnutí příslušného správního úřadu nepodléhají obsahovému přezkoumání soudem v řízení o neplatnost výpovědi. Zaměstnavatel se musí řídit závěry lékařského posudku. Posudek musí existovat v době projevu vůle zaměstnavatele směřujícího k rozvázání pracovního poměru. Závěr znaleckého posudku o tom, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci, musí být jednoznačný a nemůže být dodatečně doplňován nebo upřesňován. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z

pracovního poměru lékařský posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná)⁶.

Ad c)

K tomu aby byl zaměstnanec schopen plnit řádně své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, musí splňovat všechny předpoklady a požadavky stanovené zákonem, jiným obecně závazným právním předpisem anebo zaměstnavatelem. Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé⁷. Spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, od zaměstnavatele se vyžaduje, aby zaměstnance písemně vyzval k jejich odstranění. Zaměstnavatel může podat výpověď nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy zaměstnance písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a zaměstnanec je neodstranil v přiměřené lhůtě.

Ad d)

Zaměstnanci, u kterého jsou dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, z důvodu za soustavně méně závažné porušování povinností nebo závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci, může dát zaměstnavatel výpověď, v případě že zaměstnance v posledních 6 měsících na možnost výpovědi upozornil.

Toto ustanovení zahrnuje celkem tři situace:

- a) případy, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr, např. jestliže byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo na dobu 6 měsíců, jestliže spáchal trestný čin v souvislosti s plněním právních úkolů,
- b) závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem,

⁶ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/1995

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005

- c) soustavně méně závažné porušování povinností. Tento důvod však lze použít pouze tehdy, jestliže v posledních 6 měsících byl v souvislosti s porušením povinností zaměstnanec upozorněn na možnosti výpovědi. Upozornění by mělo být vyhotoveno písemně pro případ budoucího dokazování v možném soudním sporu⁸.

2.2.2 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zákoník práce v ustanovení § 53 zakazuje zaměstnavateli dát zaměstnancovi výpověď v ochranné době. Ochranná doba chrání zaměstnance v době, kdy se ocitl v tíživé situaci. Omezení platí jenom pro zaměstnavatele, zaměstnanec může dát výpověď kdykoliv i v ochranné době.

Ochranná doba je doba, kdy se zaměstnanec stal dočasně práce neschopným. Dočasně práce neschopným se zaměstnanec stává ode dne, kdy lékař zjistí pracovní neschopnost a končí dnem, kdy lékař lékařským vyšetřením zjistí, že zaměstnanec je schopen vykonávat dosavadní zaměstnání. Ochranné doba trvá za předpokladu, že si tuto neschopnost zaměstnanec úmyslně nepřivodil, nebo nevznikla-li tato neschopnost jako následek opilosti nebo užití návykových látek. Zaměstnanec je dále v ochranné době ode dne podání návrhu na ústavní ošetření nebo od nástupu na lázeňské léčení do dne ukončení. Rozhodující dobou je rozhodnutí lékaře, o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání, není významné, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem (§ 3 odst. 1 vyhlášky č. 31/1993 Sb.), shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi⁹.

Zaměstnanec je v ochranné době ode dne doručení povolávacího rozkazu od krajského vojenského velitelství k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení a končí uplynutím dvou týdnů ode dne propuštění z tohoto cvičení. Vojenské cvičení a výjimečné vojenské cvičení jsou formami vojenské činné služby konané v době mimo stav ohrožení státu nebo mimo válečný stav. Vojenské cvičení je přípravou vojáka v záloze k plnění úkolů ozbrojených sil. Výjimečné vojenské cvičení

⁸ Jouza L.: Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí. Právo pro podnikání a zaměstnání, 9/2009

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

vykonává voják v záloze, vyžadují-li to záchranné práce při živelních pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty¹⁰.

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, pokud byl uvolněn pro výkon veřejné funkce¹¹. Zákaz výpovědi platí v případě těhotenství zaměstnankyně nebo v případě čerpání mateřské dovolené nebo čerpání rodičovské dovolené. Výpověď bude neplatná, i když se dodatečně zjistí, že byla zaměstnankyně těhotná v době řádného doručení výpovědi, i když o tom sama nevěděla.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Zaměstnavatel je povinný zabezpečit vyšetření lékařem závodní preventivní péče před zařazením zaměstnance na noční práci, pravidelně nejméně jednou ročně, nebo když o to zaměstnanec požádá.

Zákaz výpovědi v ochranné době ve výše uvedených případech se nevztahuje na případy, kdy se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, protože nemůže dál plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru a zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i když je v ochranné době. Zákaz výpovědi se nevztahuje na případy, kdy může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance na rodičovské dovolené. Zákaz platí po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněná čerpat mateřskou dovolenou. Když byla výpověď dána před nástupem na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou a výpovědní doba by měla skončit v době mateřské, resp. rodičovské dovolené, skončí současně s mateřskou, rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel může dát výpověď pro jiné porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci bez ohledu na zákaz výpovědi, pokud ovšem nejde o těhotnou zaměstnankyni, nebo čerpající mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance a zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.

¹⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 214

¹¹ Výkonem veřejné funkce podle § 201 zákoníku práce rozumíme plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním, například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.

2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je upraveno v § 55 a násl. zákoníku práce. Je to jednostranný právní úkon, kterým může být ukončen pracovní poměr jak za strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Tímto způsobem může skončit každý pracovní poměr a není důležité, jakým způsobem pracovní poměr vznikl. Takto lze zrušit pracovní poměr ve zkušební době i pracovní poměr založený jmenováním. Způsob skončení pracovního poměru okamžitým zrušením by měl být mimořádný a zákoník práce umožňuje tímto způsobem skončit pracovní poměr pouze ve výjimečných případech, kdy nelze na druhém účastníkovi spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval, byť i jen po dobu trvání výpovědní doby.

Podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je jeho písemné vyhotovení, doručení druhému účastníkovi a vymezení důvodu, tak aby ho nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. U okamžitého zrušení pracovního poměru je nezbytnou náležitostí vlastnoruční podpis na konci listiny. Pracovní poměr zaniká doručením jednostranného právního úkonu, jakýkoliv jiný časový údaj uvedený v okamžitém zrušení pracovního poměru jako datum okamžitého zrušení pracovního poměru nemá vliv na to, kdy pracovní poměr skončí. Bylo-li zaměstnavateli nebo zaměstnanci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru učiněné druhým účastníkem pracovního poměru v podobě telefaxového dokumentu, jde o neplatné rozvázání pracovního poměru¹².

Podstatnou náležitostí okamžitého skončení pracovního poměru je přesné a nezaměnitelné vymezení důvodu okamžitého zrušení. Důvod musí být uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr a aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit¹³.

Okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníkovi, nelze podle zákoníku práce odvolat. Odvolat okamžité zrušení pracovního poměru lze učinit jenom, když odvolání bude učiněno dříve, než listina o okamžitém zrušení

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000

¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99

pracovního poměru bude doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení může být zrušeno prostřednictvím žaloby na neplatnost, žaloba musí být podána do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. V případě podání žaloby zaměstnancem o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru leží důkazní břemeno prokázání v případě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem na straně žalované, čili zaměstnavateli. Soud v řízení přezkoumává důvod okamžitého zrušení a to právě podle vymezení konkrétního jednání tak, jak je specifikováno v okamžitém zrušení. Jestliže je jednání zaměstnance specifikováno v okamžitém zrušení vágně, potom je nepřezkoumatelné a soud žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyhoví¹⁴. Okamžité zrušení pracovního poměru lze zrušit ještě i dohodou účastníků na narovnání v průběhu řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru o tom, že pracovní poměr trvá a bude trvat i nadále po doručení okamžitého zrušení.

2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zákoník práce stanovuje, kdy může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr na případy, kdyby bylo nespravedlivé požadovat na zaměstnavateli, aby pracovní poměr trval ještě do uplynutí výpovědní doby.

Za zaměstnavatele, který je právnickou osobou, může učinit úkon k okamžitému zrušení pracovního poměru statutární orgán, zaměstnavatel, který je fyzickou osobou tento úkon činí sám. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou uvedeny v § 55 odst. 1 zákoníku práce¹⁵. Jedná se o případy, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, výše trestu odnětí svobody závisí od toho, zda spáchal trestný čin v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo nikoliv. Dalším důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů. Zaměstnanci vyplývají povinnosti

¹⁴ <http://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele-jako-vyjimecnny-zpusob-rozvazani-pracovniho-pomeru-21472.html>

¹⁵ Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 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 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

nejen přímo ze zákona, ale i z pracovní smlouvy, pracovního řádu, z pokynů vedoucího zaměstnance. Zákoník práce hovoří o porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, dále ale tento pojem nevykládá. Jedná se o právní normu s relativně neurčitou hypotézou. Vymezení hypotézy právní normy zde závisí na konkrétních okolnostech případu. Je zde třeba přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci zaměstnance, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, k míře jeho zavinění, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.¹⁶

Zákoník práce i zde chrání zaměstnance pro případ těhotenství, mateřské dovolené a rodičovské dovolené tím, že výslovně zakazuje zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr s takovým zaměstnancem.

Pro okamžité zrušení pracovního poměru platí dvě lhůty. Objektivní prekluzivní lhůta trvá jeden rok, začíná běžet dnem, kdy mohlo být právo uplatněno, bez ohledu zda zaměstnavatel věděl o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru, uplynutím této lhůty právo ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením zaniká. Vedle této objektivní lhůty se uplatňuje lhůta subjektivní, která závisí na vědomosti zaměstnavatele o rozhodných skutečnostech a činí dva měsíce ode dne, kdy se o důvodu dověděl. Zaměstnavateli, jehož zaměstnanec porušil své povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, plyne subjektivní dvouměsíční lhůta ode dne návratu z ciziny.

Výjimka ohledně běhu lhůty se uplatní, když se stane jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu. Subjektivní lhůta začne běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o porušení povinnosti, zahájením šetření jiným orgánem přestává subjektivní lhůta běžet a začne běžet znovu, když se zaměstnavatel dozví o výsledku šetření tohoto orgánu.

Okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatel výrazně zasahuje do zaměstnancova pracovního života i proto musí zaměstnavatel každé zamýšlené okamžité zrušení pracovního poměru předem oznámit odborové organizaci, jíž je dotčený zaměstnanec členem, a dát jí přiměřený prostor k vyjádření. Jelikož zaměstnavatel nemá právo žádat po zaměstnanci informace o tom, zda a případně kde je

¹⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 224

odborově organizován, musí svůj úmysl fakticky oznámit každé odborové organizaci, která u něho působí. To vede k paradoxní situaci, kdy se o zamyšleném propouštění dozvědí jiní lidé dřív než samotný zaměstnanec, kterého se to týká¹⁷.

2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může jednostranný právním úkonem okamžitě zrušit pracovní poměr, když nemůže konat dál svou práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Předpokladem pro tento důvod rozvázání pracovního poměru je existence lékařského posudku, který výslovně uvádí, že zaměstnanec nemůže dál konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. A to buď lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní péče, nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek prozkoumává. Druhým předpokladem je předložení lékařského posudku zaměstnancem zaměstnavateli. Ode dne předložení běží zaměstnavateli 15 denní lhůta, ve které má zaměstnanci umožnit výkon jiné vhodné práce. Zaměstnanec nemá povinnost nabízenou práci přijmout, jestli ji odmítne, nemůže skončit pracovní poměr okamžitě, ale zaměstnavatel je povinný ho přeložit na jinou práci.

Zaměstnanec může zrušit pracovní poměr okamžitě, když mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti¹⁸. Důvod k okamžitému zrušení je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručení okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, v případě že zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti¹⁹.

2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon, kterým může skončit pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel. Tento způsob skončení pracovního poměru je upraven v ustanovení § 66 zákoníku práce.

¹⁷ Bezouška, P.: Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010, s. 113

¹⁸ Splatnost mzdy nastává nejpozději v kalendářním měsíci po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

Předpokladem pro skončení pracovního poměru tímto způsobem je platně sjednaná zkušební doba. Zkušební doba poskytuje účastníkům možnost, aby si ověřili, zda jim bude pracovní poměr a práce vyhovovat. Pro případ, že některému účastníkovi pracovní poměr nevyhovuje, může účastník pracovního poměru dosáhnout rychle, jednoduše a neformálně skončení pracovního poměru. Zkušební doba se sjednává písemně nejpozději v den vzniku pracovního poměru, na dobu nejdéle tří měsíců.

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může zaměstnanec i zaměstnavatel z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Zrušení pracovního poměru mohou účastníci učinit písemným prohlášením. S nedodržením písemné formy není spojena neplatnost právního úkonu, a proto pracovní poměr může skončit i na základě ústního oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V pracovní smlouvě si mohou účastníci dohodnout jako podmínku platnosti zrušení pracovního poměru písemnou formou, v tomto případě by nedodržení písemné formy znamenalo neplatnost zrušení pracovního poměru. Zkušební doba běží i po dobu překážek v práci. Od 1. 1. 2009 ovšem není možné, aby zaměstnavatel zrušil pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být řádně doručeno před uplynutím zkušební doby, a to alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit v souladu s ustanovením § 66 odst. 2 zákoníku práce. Nedodržení této lhůty by znamenalo neplatnost oznámení.

Projev vůle zrušení pracovního poměru ve zkušební době může učinit účastník nejdříve následující den po dni nástupu do práce a nejpozději v poslední den trvání pracovního poměru. Pracovní poměr zaniká dnem, který účastníci označili za den skončení pracovního poměru. Tímto dnem může být nejdříve den doručení zrušení pracovního poměru a nejpozději den, kterým uplyne zkušební doba. Právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí sjednané zkušební doby je neplatný. Obsahuje-li zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě, že ve zrušovacím projevu vůbec nebyl označen den skončení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení pracovního poměru druhému účastníkovi. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den

následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby²⁰.

2.5 Odstoupení od pracovní smlouvy

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dnem, který byl sjednaný jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zaměstnavatel má možnost odstoupit od pracovní smlouvy, pokud zaměstnanec nenastoupí do práce ve sjednaný den, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo neuvědomí zaměstnavatele do týdne o této překážce. Odstoupení od pracovní smlouvy je možné nejen do doby než zaměstnanec nastoupí do práce, ale i po jeho nastoupení do práce. Odstoupením od pracovní smlouvy se smlouva ruší s účinky *ex nunc*²¹. Ovšem kdyby zaměstnavatel odstoupil od pracovní smlouvy po uplynutí nepřiměřené doby, bylo by to možné považovat za výkon práv a povinností v rozporu s dobrými mravy. Proto by měl zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy bez zbytečného odkladu.

Odstoupení od smlouvy je upraveno v občanském zákoníku²², který můžeme s ohledem na princip subsidiarity použít. Účastník může od smlouvy odstoupit, pokud je to stanoveno v občanském zákoníku nebo účastníky dohodnuto. Smlouva se ruší podle občanského zákoníku od počátku s účinky *ex tunc*, není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak.

Od smlouvy může odstoupit účastník, který ji uzavřel v tísní za nápadně nevýhodných podmínek. Tísní se rozumí objektivní hospodářský nebo sociální, někdy i psychický stav, jenž takovým způsobem a s takovou závažností doléhá na osobu uzavírající smlouvu, že ji omezuje ve svobodě rozhodování natolik, že učiní právní úkon, jenž by jinak neučinil. Není přitom rozhodné, jak stav tísně vznikl²³.

Ústavní soud ve svém nálezu č. 116/2008 Sb. se zabýval otázkou odstoupení od pracovní smlouvy a vyslovil názor, že použití institutu odstoupení od smlouvy

²⁰ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94

²¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 158

²² Ustanovení § 48, 49 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2005, sp. zn. 26 Cdo 327/2005

upraveného v ustanoveních občanského zákoníku pro možnost odstoupení od právních úkonů v pracovním právu, konkrétně od pracovní smlouvy, sebou totiž vskutku přináší vysokou míru sociální nejistoty; umožňuje obcházet úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu jako jednu ze základních zásad, která ovládá možnost skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu. Odstoupení od pracovní smlouvy není sice institutem, který by měl být vyloučen; je však třeba, aby v jeho právní úpravě byly stanoveny takové hranice, které by znemožňovaly jeho zneužití. Taková úprava však v pracovním právu chybí.

2.6 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit i v důsledku právní události. Právní událost je objektivní skutečnost, která nastává zcela nebo zčásti nezávisle na lidské vůli. Mezi právní události mající za následek skončení pracovního poměru patří:

- smrt zaměstnance,
- smrt zaměstnavatele,
- uplynutí doby,
- dosažení věkové hranice²⁴.

Základním předpokladem existence pracovního poměru je zejména existence jeho subjektů, tj. zaměstnavatele a zaměstnance. Pokud tento předpoklad přestane v průběhu existence pracovního poměru být naplňován, tj. zanikne-li zaměstnavatel nebo zemře zaměstnanec, musí se tato situace odrazit na pracovním poměru.

Zánik zaměstnavatele není právní skutečností, která by přímo vyvolávala skončení pracovního poměru. Pokud má v souvislosti se zánikem zaměstnavatele skončit pracovní poměr, musí být použit obecný způsob rozvázání pracovního poměru. Pokud pracovní poměr nebyl rozvázán a došlo k zániku zaměstnavatele, je zachována kontinuita právního vztahu tak, že dochází k přechodu práv a povinností na nástupnický subjekt v souladu s ustanovením § 338 až 342 zákoníku práce.

²⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 239

K zániku zaměstnavatele ovšem může dojít i bez právního nástupce. V tomto případě nepřecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na právního nástupce zaměstnavatele a pracovní poměr zaniká nejpozději dnem zániku zaměstnavatele.

2.6.1 Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance je právní událost, která má za následek skončení pracovního poměru v souladu s ustanovením § 48 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnanec je povinný konat práce osobně podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. K zániku pracovního poměru dochází okamžikem, kdy zaměstnanec zemřel. Je irelevantní, kdy se zaměstnavatel dověděl o smrti svého zaměstnance. Pracovní poměr zaniká i prohlášením zaměstnance za mrtvého a to právní moci rozsudku soudu rozhodujícího o prohlášení za mrtvého. Jestliže by prohlášení za mrtvého bylo následně zrušeno, pracovní poměr se neobnovuje.

Podle ustanovení § 328 zákoníku práce smrtí zaměstnance nezanikají peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli. Mzdová a platová práva z pracovního poměru do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance přecházejí postupně přímo na manžela, děti, rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Podle ustanovení § 328 odst. 1 zákoníku práce se peněžité nároky stávají předmětem dědictví, není-li těchto osob. Peněžité nároky přesahující trojnásobek průměrného měsíčního výdělku se stávají předmětem dědictví rovnou.

Peněžítá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, s výjimkou práv na náhradu škody způsobené úmyslně v souladu s ustanovením § 328 odst. 2 zákoníku práce.

2.6.2 Smrt zaměstnavatele

Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Pracovněprávní vztah zaniká, s výjimkou případů pokračování v živnosti podle ustanovení § 13 živnostenského zákona²⁵.

Zanikne-li pracovněprávní vztah smrtí zaměstnavatele, vystaví úřad práce příslušný podle místa činnosti zaměstnavatele zaměstnancovi, jehož pracovní poměr nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr zanikli, na žádost zaměstnance potvrzení o zaměstnání. Zaměstnanec je povinný předložit úřadu práce za tímto účelem potřebné doklady.

Problematickým může být období ode dne smrti zaměstnavatele do doby, kdy druhá osoba začne pokračovat v živnosti. Pracovněprávní vztah se obnoví vůči zaměstnanci dnem, kdy se zaměstnanec dozví o pokračování v živnosti od zaměstnavatele, který pokračuje v provozování v živnosti podle ustanovení § 13 odst. 1 živnostenského zákona. Zaměstnanec je od tohoto dne povinen pokračovat v práci pro tohoto zaměstnavatele a zároveň platí, že pracovněprávní vztah trval bez přerušení po smrti zaměstnavatele. Zaměstnancovi náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku z důvodu jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele po dobu, po kterou zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci. Jestliže časová prodleva v mezidobí je tak velká, že nelze to po zaměstnanci spravedlivě požadovat, není zaměstnanec povinen opětovně nastoupit k původnímu zaměstnavateli. V takovém případě je obnovení pracovněprávního vztahu vůči zaměstnanci neúčinné.

2.6.3 Uplynutí doby

Uplynutím doby končí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou podle ustanovení § 48 odst. 2 zákoníku práce. Pracovní poměr na dobu určitou je zvláštním

²⁵ Zemře-li podnikatel, mohou v živnosti pokračovat až do skončení řízení o projednání dědictví:

- a) správce dědictví,
- b) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,
- c) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,
- d) insolvenční správce ustanovený soudem podle zvláštního právního předpisu, nejdéle však do skončení insolvenčního řízení, nebo
- e) pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku uvedenou v písmenu c), pokud v živnosti nepokračují dědicové.

druhem pracovního poměru, který upravuje ustanovení § 39 zákoníku práce. Doba trvání pracovního poměru lze sjednat v pracovní smlouvě nebo v dohodě, kterou se pracovní smlouva mění. Pracovní poměr na dobu určitou může být založen nejen pracovní smlouvou, ale i jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo na dobu určitou. Sjednaní doby, po kterou má pracovní poměr trvat není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy podle ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce. Proto platí, že nebyla-li doba trvání pracovního poměru výslovně sjednaná, trvá pracovní poměr po dobu neurčitou. Doba pracovního poměru může být sjednána nejen přímým časovým údajem nebo uvedením časového období podle dní, týdnů, měsíců nebo let, ale může být stanovena i jinou objektivně zjiitelnou skutečností, která má v budoucnu nastat. Zároveň ale musí být doba trvání pracovní poměru sjednaná tak, aby nevznikaly pochybnosti o tom, kdy má pracovní poměr skončit.

Na základě Směrnice Rady 1999/70/ES týkající se Rámcové dohody uzavřené mezi organizacemi ETUC (Konfederace evropských odborových svazů), UNICE (Evropská unie průmyslových a zaměstnavatelských svazů) a CEEP (Evropské centrum pro veřejné podnikání) o pracovních smlouvách na dobu určitou, byla do zákoníku práce zavedená opatření k zamezení tzv. řetězení pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou. Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. K uvedenému omezení se nepřihlíží, když od skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců od skončení pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky. Z výše uvedeného omezení stanoví zákoník práce v ustanovení § 39 odst. 3,4 výjimky. Tato právní úprava se nevztahuje především na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví právní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv. Mezi výjimky patří například pracovní poměr založený jmenováním, funkce vzniklá na základě právního předpisu na určité funkční období. Pracovní poměr na dobu určitou je možno uzavřít i opakovaně z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, jako je po dobu čerpání rodičovské nebo mateřské dovolené. Poslední výjimkou z omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou podle ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze

práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Tuto výjimku lze použít pouze za předpokladu, že zaměstnavatel blíže vymezil důvody v písemné dohodě s odborovou organizací, kterou v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, lze nahradit vnitřním předpisem.

Ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce stanovuje právní fikci, podle které pokud nebyly splněny všechny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec včas oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 může podat zaměstnavatel i zaměstnanec v prekluzivní dvouměsíční lhůtě ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr na dobu určitou končí ex lege uplynutím doby. Před uplynutím doby může pracovní poměr skončit i ostatními způsoby, dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, atd. Ukončení pracovního poměru na dobu určitou nebrání ani dočasná pracovní neschopnost, těhotenství, čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo jiné doby, které by zaměstnavateli znemožňovaly dát výpověď. Na pracovní poměr na dobu určitou se nepoužije ustanovení § 53 zákoníku práce o ochranné době.

Nejčastěji bývá doba trvání pracovního poměru stanovena přímým časovým údajem, takto určený pracovní poměr zaniká dnem uvedeným v pracovní smlouvě nebo stanoveným při jmenování. Doba trvání pracovního poměru může být určena dobou skončení určitých prací. Zákoník práce vyžaduje ve svém ustanovení § 65 odst. 1, aby zaměstnavatel včas upozornil zaměstnance na skončení těchto prací, alespoň tři dny předem. Dodržení této lhůty není předpokladem pro platné skončení pracovního poměru uplynutím doby, kdyby zaměstnavatel neupozornil zaměstnance včas na skončení prací, pracovní poměr skončí uplynutím doby. Jiná situace by nastala, kdyby si účastníci sjednali jako podmínku zániku pracovního poměru předchozí upozornění na skončení prací. Pokud byla doba trvání pracovního poměru sjednána tak, že skončí na základě skutečnosti, jež nastane z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, je ujednání o

době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou²⁶.

Pracovní poměr na dobu určitou se změní na pracovní poměr na dobu neurčitou, pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednaná doby v konání prací s vědomím zaměstnavatele, nebo dohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy z doby určité na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou se změní v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, koná-li práci s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci²⁷.

2.6.4 Dosažení věkové hranice

Dosažení věkové hranice zásadně není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru. Dosažení věkové hranice není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele²⁸. Vzniká zde otázka, jak postupovat v případě, že zaměstnanec dosáhl důchodového věku? Jakým způsobem s ním lze rozvázat pracovní poměr? Důvodem pro ukončení pracovního poměru se zaměstnancem není skutečnost, že zaměstnancovi vznikl nárok na starobní důchod, že dosáhl důchodového věku, ani vyplácení starobního důchodu není a nemůže být pro zaměstnavatele důvodem k rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu taxativně určených v ustanovení § 52 zákoníku práce, mezi výpovědními důvody není vznik nároku na starobní důchod. Zaměstnavatel by musel rozvázat pracovní poměr z jiného výpovědního důvodu, např. pro nadbytečnost. Nic nebrání tomu, aby zaměstnavatel a zaměstnanec ukončili pracovní poměr dohodou podle ustanovení § 49 zákoníku práce.

²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005

²⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 240

2.7 Hromadné propouštění

Hromadné propouštění by se dalo definovat jako skončení pracovního poměru v určitém období na základě výpovědi daných zaměstnavatelem ze zákonem stanovených důvodů, zákonem stanovenému počtu zaměstnanců. V takovém případě zákon upravuje speciální administrativně procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců (odborové orgány nebo rady zaměstnanců) a úřady práce²⁹. Hromadným propuštěním podle zákoníku práce rozumíme skončení pracovního poměru v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z organizačních důvodů (z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce). Počet propuštěných zaměstnanců se řídí velikostí zaměstnavatele, tzn. počtem zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává³⁰.

Pokud v období 30 kalendářních dnů skončí pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů alespoň 5 zaměstnancům, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z týchž důvodů dohodou.

Před tím, než zaměstnavatel dá výpověď jednotlivým zaměstnancům je povinen o tomto záměru písemně informovat minimálně 30 dnů předem odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen informovat o důvodech, složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a době, kdy se tak má uskutečnit. Další informace, které má poskytnout jsou vyjmenovány v § 62 odst. 2 zákoníku práce.

Hlavním důvodem a smyslem těchto povinností zaměstnavatele je předejít hromadnému propuštění nebo je omezit, nebo alespoň zmírnit dopady propouštění na zaměstnance. Zaměstnavatel se při jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců snaží dosáhnout shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro

²⁹ Fiala, J., Mates, P., Nový, K., Průcha, P., Steinichová, L. Malá právní encyklopedie. 7. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2008, s. 68

³⁰ Skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně:

- a) 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10% propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců.
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

zaměstnance, především možnost jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Zaměstnavatel není ovšem vázán na souhlas odborové organizace nebo rady zaměstnanců.

Ve stejném rozsahu jako odborovou organizací nebo radu zaměstnanců je zaměstnavatel povinen informovat příslušný úřad práce. Zaměstnavatel je povinen doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu, ve které informuje o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Zaměstnavatel ve zprávě uvádí hlavně celkový počet zaměstnanců, počet a profesní složení zaměstnanců, kterých se propouštění týká. Jedno vyhotovení zprávy je zaměstnavatel povinen zaslat odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, které se k ní mohou vyjádřit a takovéto vyjádření samostatně doručit příslušnému úřadu práce. Jde-li o zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, pak je povinnost doručení zprávy vázána pouze na žádost úřadu práce.

Zaměstnavatel je povinen zprávu prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce, k takovému doručení postačí obvykle poštovní doručenka, potvrzení o převzetí podatelnou nebo jiným pověřeným zaměstnancem úřadu práce. Doručení zprávy příslušnému úřadu práce zaměstnavatelem má závažný dopad na skočení pracovního poměru zaměstnance. Příslušným úřadem práce je třeba rozumět každý úřad práce³¹. Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce. Ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, pak k takovému prodloužení nedojde.

³¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2243/2009

2.8 Neplatné rozvázání pracovního poměru

U jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru jsem v předcházejících částech této práce uváděla náležitosti, které právní úprava pro tyto jednotlivé způsoby předepisuje. V této části se zaměřím na porušení těch zákonných povinností při ukončování pracovního poměru, které mají za následek jeho neplatnost. Zákoník práce upravuje v ustanoveních § 69 až § 72 neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, dohodou nebo zrušením ve zkušební době.

Neplatnost pracovního poměru není založena už tím, že jsou výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, dohoda, zrušení ve zkušební době postiženy vadou, která ji způsobuje. Musí být současně splněno, aby se neplatnosti těchto pracovněprávních úkonů dovolal ten, kdo je jimi dotčen a kdo neplatnost způsobil sám. Námitku neplatnosti zrušení pracovního poměru může uplatnit pouze účastník pracovního poměru. Ovšem nebude-li námitka neplatnosti uplatněna, považují se právní úkony skončení pracovního poměru za platné navzdory vadě, kterou jsou postiženy.

Rozvázání pracovního poměru je neplatné jen tehdy, byla-li neplatnost pracovněprávního úkonu, kterým se končí pracovní poměr určena pravomocným soudním rozhodnutím. Bez pravomocného rozhodnutí soudu, které určuje, že výpověď, dohoda, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době jsou neplatnými pracovněprávními úkony, nemůže hovořit o neplatném rozvázání pracovního poměru, ani o založení práv a povinností mezi účastníky z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnanci se mnohdy obracejí se žádostí o zjednání nápravy v případech svých, ať už skutečných nebo domnělých nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru, také na úřady práce, resp. na inspektoráty práce, ty však nejsou povolány k rozhodování v takovýchto sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem³². Závazně rozhodnout o neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru může jedině soud. Neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

³² Fetter, R.: Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. Právní rádce 6/2010 s. 19

2.8.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zaměstnanec považuje konkrétní rozvázání pracovního poměru za neplatné, záleží, jestli má zaměstnanec zájem na dalším pokračování pracovního poměru. Zaměstnanec má možnost posoudit, zda bude chtít nadále pracovat u zaměstnavatele nebo bude pro něho výhodnější začít pracovat u jiného zaměstnavatele. Pokud chce zaměstnanec dále pracovat u zaměstnavatele, musí podat u soudu žalobu o určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. Zaměstnanec se musí dovolat u zaměstnavatele neplatnosti rozvázání pracovního poměru a musí mu oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Oznámení má být učiněno písemně a bez zbytečného odkladu. S nedodržením písemné formy nespojuje zákoník práce neplatnost tohoto jednostranného právního úkonu a proto i ústní oznámení bude platné. Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával do rozhodnutí soudu, jímž je řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno³³.

Zaměstnavatel, kterému zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, se může rozhodnout, že bude zaměstnanci znovu přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Začne-li zaměstnavatel přidělovat práci, obnovují se až do rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, právní vztahy mezi účastníky v takové podobě, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru nedošlo³⁴.

Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, resp. platu ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru³⁵. Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci ve výši průměrného hrubého výdělku, který se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek. Náhrada mzdy náleží zaměstnanci jenom, když opravdu šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru, tzn., byla-li neplatnost pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu. Náhrada mzdy má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

³⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 268

³⁵ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, CPJN 4/2004

rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a), nyní § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy; zákon tímto způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele³⁶.

Zaměstnanci náleží při neplatném rozvázání pracovního poměru určité nároky. Jestliže zaměstnavatel neplatně rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr, pracovní poměr trvá nadále a jestliže zaměstnavatel po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy podle ustanovení § 208 zákoníku práce. Vznikla-li zaměstnanci následkem porušení právní povinnosti škoda, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout kromě náhrady mzdy, též náhradu škody.

V případě, že byla pravomocným rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává fikce skončení pracovního poměru dohodou. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, pokud zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr výpovědí. Při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době nastává fikce skončení pracovního poměru dnem, kdy měl skončit pracovní poměr podle těchto pracovněprávních úkonů.

2.8.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance upravuje § 70 zákoníku práce. Obdobně jako výše upravené neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, má i v tomto případě zaměstnavatel možnost uvážit, zda stojí o to, aby u něho zaměstnanec nadále pracoval. Jestliže zaměstnavatel trvá na tom, aby zaměstnanec pokračoval ve vykonávání práce, oznámí to bez zbytečného odkladu zaměstnanci a pracovní poměr nekončí.

Platí, že neplatné rozvázání pracovního poměru je jen tehdy, byla-li neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době určena pravomocným soudním rozhodnutím.

³⁶ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, CPJN 4/2004

Pro oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci, vyžaduje zákoník práce písemnou formu, s nedodržením písemné formy není spojena neplatnost právního úkonu, a proto může být oznámení učiněno jen ústně, resp. konkludentně a bez zbytečného odkladu. Zaměstnavatel může učinit oznámení až do pravomocného rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru skončeno.

Zaměstnanec je povinen po výzvě zaměstnavatele, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pokračovat ve výkonu práce. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, resp. práci, na kterou ho může převést nebo práci na které se dohodli. Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda nebo plat. Jestliže by zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci vykonávat práci podle pracovní smlouvy, šlo by o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce.

Zaměstnanec, který nevyhověl výzvě zaměstnavatele a nezačal konat práci pro zaměstnavatele, neporušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů. Nelze mu proto dát výpověď podle § 52 písm. g) nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1. písm. b), ovšem způsobil-li škodu zaměstnavateli je povinen mu ji nahradit. Škodu je povinen nahradit ode dne, kdy oznámení bylo zaměstnanci doručeno nebo kdy s ním byl seznámen.

V případě, že byla pravomocným rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel neoznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby dál konal práci, nastává podle ustanovení § 70 odst. 2 fikce rozvázání pracovního poměru dohodou. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, byla-li daná neplatná výpověď, při okamžitém zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době končí pracovní poměr dnem, kdy měl pracovní poměr skončit tímto způsobem.

Pokud zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci, nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

2.8.3 Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru

Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru řeší ustanovení § 71 zákoníku práce. Obdobně jako u neplatnosti rozvázání pracovního poměru

zaměstnavatelem nebo zaměstnancem, i v tomto případě dává zákoník práce možnost účastníku pracovního poměru uvážit, zda má zájem na tom, aby pracovní poměr pokračoval. Má-li účastník pracovního poměru zájem na tom, aby pracovní poměr dále pokračoval, musí podat u soudu žalobu o určení, že rozvázání pracovního poměru dohodou je neplatné a musí se dovolat vůči druhému účastníku dohody neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jestliže se dovolává neplatnosti dohody zaměstnavatel, musí bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, v opačném případě musí oznámit zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

I v tomto případě platí to, co jsem zmínila výše, dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná jen jestliže byla její neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím. Neplatnosti dohody se může dovolat kterýkoli z účastníků pracovního poměru. Kdyby neplatnost dohody způsobil jeden z účastníků, může se neplatnosti dovolat jen druhý z nich.

Namítá-li neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanec, má právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Podal-li žalobu na určení neplatnosti dohody zaměstnavatel, který trvá na tom, aby zaměstnanec nadále konal svou práci, nenáleží mu právo na náhradu škody, která vznikla v důsledku neplatnosti dohody.

2.9 Způsoby skončení pracovního poměru v některých dalších případech

2.9.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Rozhodnutím příslušného orgánu končí pracovní poměr u cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Pracovní poměr těchto osob končí způsoby podle ustanovení § 48 odst. 3³⁷. Jedná se o skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností, které mají charakter úředního rozhodnutí. Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti může skončit všemi způsoby uvedenými v ustanovení § 48 zákoníku práce. Pokud pracovní poměr neskončí obecným způsobem, může skončit, když naplní předpoklady způsobem uvedeným v § 48 odst. 3 zákoníku práce.

Cizinci může vzniknout pracovní poměr, jen když má platné povolení k pobytu, toto povolení může Policie ČR nebo Ministerstvo vnitra zrušit z důvodů uvedených v zákoně č. 326/1997 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky. V rozhodnutí uvedou Policie ČR a Ministerstvo vnitra den, dokdy je cizinec povinen vycestovat z území ČR, posledním dnem této lhůty končí cizinci jeho pracovní poměr.

Soud může cizinci uložit v trestním řízení trest vyhoštění podle § 80 trestního zákona. Soud může uložit trest vyhoštění pachateli, který není občanem České republiky, vyžaduje-li to bezpečnost lidí nebo majetku, anebo jiný obecný zájem. Trest vyhoštění může být uložen ve výměře od jednoho roku do deseti let, anebo na dobu neurčitou. Dnem nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku, pracovní poměr končí ve smyslu ustanovení § 48 odst. 3 písm. b) zákoníku práce.

³⁷ Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech - zelená karta podle § 42g zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

2.9.2 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

Pracovní poměr může vzniknout nejen na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i jmenováním na vedoucí pracovní místo. Jmenováním vzniká pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem a pouze u zaměstnanců výslovně vyjmenovaných v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce³⁸.

K jmenování jsou příslušné osoby uvedené v ustanovení § 33 odst. 4 zákoníku práce. V případě že je zaměstnavatelem jiná osoba než uvedená v ustanovení § 33 odst. 3 může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, pouze je-li zároveň dohodnuto, že vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa vzdát. Vedoucí pracovní místa jsou uvedena v § 73 odst. 3, jsou jimi pracovní místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu nebo zaměstnavatele, nebo místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu nebo zaměstnavateli, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí. Okruh vedoucích pracovních míst může být vymezen odlišně v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech zaměstnavatele.

Zaměstnavatel uzavře s vedoucím zaměstnancem dohodu, ve které si sjednají možnost odvolání z pracovního místa a zároveň možnost vzdání se tohoto místa. Dohoda je platně uzavřena jen tehdy, obsahuje-li obě tyto možnosti, pokud by byla sjednaná jen jedna z možností, šlo by o důvod neplatnosti právního úkonu.

Odvoláním z funkce pracovní poměr nekončí. To neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou, pracovní poměr končí uplynutím této doby. Zaměstnavatel nemá vůči tomuto zaměstnanci žádné povinnosti, jako má u ostatních zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen podat odvolanému zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Zaměstnanci, kteří byli jmenováni do funkce

³⁸ Jmenováním se zakládá pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- a) organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu,
- e) příspěvkové organizace,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky

z práce, kterou měli sjednanou v pracovní smlouvě, to mají jednodušší. Zaměstnavatel je povinen jim poskytnout práci odpovídající pracovní smlouvě³⁹.

Jestliže zaměstnanec odmítne navrženou práci nebo zaměstnavatel takovou práci nemá, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnavatel je oprávněn mu dát z tohoto důvodu výpověď. Až do uplynutí výpovědní doby, je zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci náhradu mzdy (platu) z důvodu překážek v práci ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec má právo na odstupné poskytované podle § 67 zákoníku práce, jen v případě byl-li z pracovního místa odvolán a důvodem odvolání bylo zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny. Náleží mu odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

V řízení o neplatnosti odvolání zaměstnance z funkce, který byl do funkce jmenován podle zvláštních předpisů (tzv. vnější jmenování), jsou pasivně věcně legitimováni vedle sebe zaměstnavatel i subjekt, který zaměstnance odvolal z funkce⁴⁰.

³⁹ Jouza, L.: Jmenování a odvolání z pracovního místa. Právní zpravodaj. 9/2007, s. 7

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007

3. Instituty související se skončením pracovního poměru v českém právu

3.1 Pracovní volno k hledání zaměstnání

Se skončením pracovního poměru je spojen pracovněprávní institut pracovní volno k hledání zaměstnání, je to překážka v práci na straně zaměstnance uvedená v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Nařízení vlády v bodě 11 uvádí, že k hledání nového zaměstnání náleží zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Výhodou je, že je možné se souhlasem zaměstnavatele pracovní volno slučovat.

Pracovní volno k vyhledávání zaměstnání je povinen zaměstnavatel poskytnout v případě skončení pracovního poměru dohodou o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, ale i v případě, že končí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. Nárok na pracovní volno nevznikne, jestliže končí pracovní poměr okamžitým zrušením.

3.2 Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

Se skončením pracovního poměru souvisí pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání. Podle ustanovení § 313 zákoníku práce je zaměstnavatel povinný vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm údaje o pracovním poměru, druhu konaných prací, dosažené kvalifikaci, odpracované době u zaměstnavatele, údaje o srážkách ze mzdy a další údaje uvedené v tomto ustanovení.

Zaměstnavatel má povinnost vydat potvrzení o zaměstnání nejpozději do dne skončení pracovního poměru. Splnění této povinnosti se může zaměstnanec domáhat žalobou u soudu v obecné promlčecí lhůtě tři roky a běží ode dne, kdy mohlo být právo poprvé uplatněno.

Údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení. Bývalý zaměstnavatel je povinen uvádět v potvrzení o zaměstnání pouze skutečnosti stanovené právním předpisem, uvede-li do potvrzení o zaměstnání údaje nad zákonem obligatorně stanovený rámec a zaměstnanec s tím nesouhlasí, je nutné žalobě na vypuštění tohoto údaje vyhovět. Je-li zaměstnanec s uvedením dalšího údaje nad obligatorně stanovený rámec srozuměn, a nepožaduje jeho vypuštění, může se domáhat přiměřené úpravy potvrzení o zaměstnání a požadovat, aby nesprávný obsah uváděné informace byl změněn tak, aby sporný údaj odpovídal skutečnosti⁴¹.

Nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat potvrzení o zaměstnání práce při skončení pracovního poměru, odpovídá mu za škodu tím vzniklou. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.

Pracovní posudek je dokument odlišný od potvrzení o zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost do 15 dnů pracovní posudek, i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení (rozvázání) jejich pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance představovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce (nyní § 14 odst. 1)⁴².

Pracovní posudek může podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost,

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.

Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

3.3 Odstupné

Odstupné je pracovněprávní institut upravený v ustanovení § 67 a násl. zákoníku práce. Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění (z důvodu na straně zaměstnavatele či pro nepříznivý zdravotní stav, z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyššího stupně expozice) ztratil dosavadní práci. Odstupné je určeno k tomu, aby formou jednorázového příspěvku vyplaceného zaměstnavatelem alespoň zčásti kompenzovalo následky, které jsou pro zaměstnance spojeny s ukončením dosavadního zaměstnání a s nutností vyhledat nové pracovní uplatnění nebo započít jinou výdělečnou činnost⁴³.

Odstupné náleží zaměstnancům, se kterými zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) nebo ke skončení pracovního poměru došlo dohodou z týchž důvodů nebo došlo ke skončení pracovního poměru okamžitým zrušením podle § 56. Tento nárok vzniká ze zákona a není způsobilým předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Proto případná dohoda, která by řešila poskytnutí odstupného zaměstnanci (zda mu bude odstupné

⁴³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 254.

poskytnuto či nikoliv), popř. jeho výši, jinak, než stanoví zákon, je podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (nyní § 18) neplatným právním úkonem⁴⁴.

Zaměstnanci nepřísluší odstupné, pokud s ním byl rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou podle § 52 písm. d) proto, že nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní zdravotní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání a zaměstnavatel se zcela zprostil své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Odstupné podle dosavadní právní úpravy nenáleží při skončení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jediné že by si toto účastníci sjednali. Odstupné dále nenáleží v případě skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby, nebo v případě kdy končí pracovní poměr dohodou.

Zaměstnanci dále nenáleží odstupné, když dochází při organizačních změnách k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec je nadále hmotně zabezpečen, neboť neztrácí své zaměstnání. Okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) totiž dochází - uvažováno z pohledu zaměstnance - jen ke změně v osobě zaměstnavatele, aniž by došlo ke skončení pracovního poměru. Předmětný pracovněprávní vztah pokračuje ve své existenci i navzdory tomu, že se zaměstnavatelem stane někdo, s kým se zaměstnanec předem na výkonu práce nedohodl, ani s ním nemusel souhlasit⁴⁵.

3.3.1 Výše odstupného

Odstupné se vyplácí v minimální výši trojnásobku nebo dvanáctinásobku průměrného výdělku v závislosti na důvodech skončení pracovního poměru.

Odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru:

- a) zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c), nebo dohodou z týchž důvodů.

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2455/2003

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008

- b) zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru podle § 56 zákoníku práce:

Ad a)

Důvod výpovědi musí být jasně, jednoznačně a nezaměnitelně vymezen ve výpovědi. Výpovědní důvod musí být označen, a to po skutkové stránce v takové podobě, aby bylo zřejmé, v čem spočívá, a aby ho bylo možné odlišit od jiných skutečností, na nichž by mohl spočívat stejný nebo jiný důvod výpovědi. Rozhodný pro odstupné je obsah výpovědi, nemůže být dodatečně doplňován nebo upřesňován.

Zaměstnancovi náleží odstupné, v případě že dostal výpověď z pracovního poměru pro svůj nepříznivý zdravotní stav, který je důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Dostal – li zaměstnanec výpověď z důvodu § 52 písm. e) tzn., že dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovně-lékařské péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, nemá nárok na odstupné.

Odstupné přísluší dále zaměstnanci, v případě, že došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c), nebo z důvodu uvedeného v § 52 písm. d).

Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, není pro posouzení, zda má zaměstnanec nárok na odstupné rozhodující, zda byly v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, popřípadě jaké důvody rozvázání pracovního poměru se v dohodě uvádí. Ustanovení § 60a (nyní § 67 zákoníku práce) nespojuje, byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě uvedeno o důvodech skončení pracovního poměru, ale se zjištěním, proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c), (nyní § 52 písm. a) až c) zák. práce) má uvolněný zaměstnanec nárok na odstupné bez ohledu na to, zda dohoda obsahovala vylíčení důvodu skončení pracovního poměru, popřípadě co bylo v dohodě o těchto důvodech uvedeno⁴⁶.

Uvedení důvodu skončení pracovního poměru v dohodě má význam zejména v případě sporu o odstupné a zaměstnanec by měl požadovat jeho uvedení, pokud hodlá uplatnit nárok na odstupné. V případě sporu, by se mohl zaměstnanec dostat do důkazní

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002

nouze, jestliže by zaměstnavatel namítal, že k rozvázání pracovního poměru dohodou došlo z jiných důvodů, které poskytnutí odstupného neumožňují. Zaměstnanec musí prokázat, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) a že mezi nimi a rozvázáním pracovního poměru existuje příčinná souvislost. V dohodě o rozvázání pracovního poměru musí být uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, požaduje-li to zaměstnanec.

Zaměstnanci vzniká nárok na odstupné jen tehdy, byla-li dohoda o rozvázání pracovního poměru platná. Zákoník práce vychází z presumpce platnosti, správnosti a pravdivosti právního úkonu; předpokládá proto, že v dohodě vyličené důvody rozvázání pracovního poměru odpovídají skutečnosti, tedy že účastníci dohody v ní v souladu se skutečností uvedli, proč přistoupili ke skončení pracovního poměru. Pokud dohoda uvede v rozporu se skutečností důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon spojuje poskytnutí odstupného zaměstnanci, je na zaměstnavateli, aby tvrdil a prokázal, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z jiného důvodu, než který je uveden v ustanoveních § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Ad b)

Zaměstnanci náleží odstupné, jestliže se zaměstnavatelem okamžitě zrušil pracovní poměr. Odstupné zaměstnanci náleží v případě platného pracovněprávního úkonu, tj. když okamžité zrušení pracovního poměru nebylo prohlášeno za neplatné pravomocným rozhodnutím soudu, vydaným v občanském soudním řízení.

Odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku náleží zaměstnanci, se kterým byl pracovní poměr rozvázán výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d)⁴⁷.

Zákoník práce stanovuje minimální výši odstupného, a proto sjednání odstupného v nižším rozsahu je vyloučeno. Odstupné ve větším rozsahu může být sjednáno v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v pracovní či jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Výše odstupného se stanovuje podle

⁴⁷ Zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice

průměrného výdělku zaměstnance zjištěného za měsíční období v hrubé výši, zjišťuje se k prvnímu dni, následujícím po dni, v němž skončil pracovní poměr.

3.3.2 Vrácení odstupného

Odstupné má pomoci zaměstnanci překlenout obtížnou sociální situaci, ve které se ocitl v důsledku ztráty svého zaměstnání. Zákoník práce stanoví v ustanovení § 68 povinnost zaměstnance vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část, jestliže se vrátí do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli.

Zaměstnanec je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část bude-li konat práci před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Poměrná část odstupného, kterou je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli se stanoví v souladu § 68 odst. 2 podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena výše odstupného.

4. Způsoby skončení pracovního poměru podle slovenského práva

Zákoník práce přijatý 2. července 2001 pod číslem 311/2001 Z.z. upravuje v § 59 a násl. způsoby skončení pracovního poměru. Pracovní poměr končí buď na základě právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru, nebo na základě právní události, která vede ke skončení pracovního poměru. Pracovní poměr může skončit:

- na základě právního úkonu
 - a) dohodou,
 - b) výpovědí,
 - c) skončením ve zkušební době,
 - d) okamžitým zrušením,
- na základě právní události
 - a) smrtí zaměstnance,
 - b) uplynutím času.

4.1 Dohoda o skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru prostřednictvím dohody patří mezi nejjednodušší způsoby skončení pracovního poměru. Dohoda je ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na určitých podmínkách skončení pracovního poměru, se kterým souhlasí obě dvě strany. Vznik dohody o skončení pracovního poměru se posuzuje podle ustanovení občanského zákoníku o právních úkonech. Návrh dohody směřuje k ukončení pracovního poměru k určitému dni a musí splňovat náležitosti platného právního úkonu. Jednostranné zrušení návrhu dohody je možné do doby, než druhý účastník může s návrhem disponovat, nejpozději musí zrušení návrhu dojít adresátovi současně s návrhem. Po doručení návrhu, který ještě nebyl přijat, může být návrh jednostranně odvolán do odeslání přijatého návrhu. Návrh nemůže být odvolán v průběhu lhůty, kterou navrhovatel určil pro přijetí návrhu, jediné, že by možnost odvolání před uplynutím lhůty plynula z návrhu, nebo byla v návrhu stanovena jeho neodvolatelnost. Návrh na uzavření dohody zaniká uplynutím:

- a) lhůty, která byla stanovena pro přijetí,
- b) přiměřené doby s přihlédnutím k povaze návrhu,
- c) doručením projevu o odmítnutí návrhu navrhovateli.

Dohoda o skončení pracovního poměru vyžaduje písemnou formu, zákoník práce ovšem nespojuje s nedodržením formy neplatnost dohody a proto lze říci, že i ústní dohoda je platná. V dohodě není třeba uvádět důvody rozvázání pracovního poměru. Výjimkou je případ, kdy zaměstnanec požaduje uvedení důvodů skončení pracovního poměru v dohodě, pak je zaměstnavatel povinen důvody uvést. Povinnost uvést důvod skončení pracovního poměru má zaměstnavatel, i když pracovní poměr skončil z důvodu organizačních změn. Tato ustanovení chrání zaměstnance v jeho další možnosti se uplatnit na trhu práce, aby u dalších zaměstnavatelů nevznikly pochybnosti o důvodech skončení pracovního poměru.

V dohodě o skončení pracovního poměru se mohou účastníci dohodnout na odstupném. Dohoda o odstupném, uzavřená v rámci dohody o skončení pracovního poměru je neplatná, pokud jeho výše překračuje zákonem stanovené maximum a při jeho výpočtu vychází z dohodnuté měsíční mzdy a ne z dosaženého měsíčního výdělku⁴⁸.

Za zmínku ještě stojí rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84, který se věnuje těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o skončení pracovního poměru. Těhotenství zaměstnankyně v čase uzavření dohody o skončení pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to i v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství v té době nevěděla.

Porovnávána slovenská právní úprava dohody o skončení pracovního poměru je téměř totožná s českou právní úpravou. Shodně obě dvě právní úpravy stanovují, že pracovní poměr končí sjednaným dnem. Dohoda o skončení pracovního poměru musí být uzavřena písemně. Žádná z porovnávaných právních úprav nespojuje s nedodržením písemné formy dohody neplatnost právního úkonu. Stejně i důvody rozvázání pracovního poměru se uvádějí v dohodě jenom, když to požaduje zaměstnanec. Rozdílnost slovenské a české právní úpravy spočívá v tom, že slovenský zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost uvést důvody rozvázání pracovního poměru v případě, že se pracovní poměr končí z organizačních důvodů.

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. 21 Cdo 91/97

4.2 Výpověď

Výpověď je jednostranný výslovný projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru bez ohledu na vůli druhého účastníka. Výpověď nesmí být vázána na podmínky. Výpověď může být dána jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Podobně jako v českém zákoníku práce i ten slovenský chrání slabší postavení zaměstnance, tím že zaměstnavatel má ze zákona omezené možnosti při rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zaměstnavatel může dát výpověď jenom z důvodů uvedených v zákoně, důvod musí být vymezen tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným, jinak by byla výpověď neplatná, důvod nemůže být ani dodatečně měněn. Je potřebné, aby byl důvod určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, ve kterých účastník vidí naplnění zákonného důvodu tak, aby nevznikaly pochybnosti, ze kterého důvodu pracovní poměr končí. Nedostatek těchto náležitostí má za následek neplatnost výpovědi z pracovního poměru⁴⁹.

Podmínkou platnosti výpovědi je písemná forma a doručení druhému účastníku. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, ta začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena. Výpovědní doba činí pro zaměstnavatele i zaměstnance minimálně dva měsíce. Výjimka je u zaměstnance, který odpracoval pro zaměstnavatele minimálně pět let, pak činí výpovědní doba minimálně tři měsíce. Délka výpovědní doby je tedy na rozdíl od české úpravy odstupňována podle délky trvání pracovního poměru. Navíc slovenský zákoník práce upravuje ještě nárok zaměstnavatele, pokud zaměstnanec neseťvá u zaměstnavatele po dobu výpovědní doby. V tomto případě má zaměstnavatel nárok na peněžitou náhradu ve výši průměrného měsíčního výdělku tohoto zaměstnance za jeden měsíc, ovšem jenom pokud se na této peněžitě náhradě písemně dohodli v pracovní smlouvě.

4.2.1 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr z taxativně uvedených důvodů. Výpovědní důvody se v podstatě neliší od české právní úpravy. Zaměstnavatel může dát

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 1. 2010, sp. zn. 5 Cdo 285/2008

zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů, ze zdravotních důvodů zaměstnance, z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce, z důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru nebo porušení pracovní disciplíny.

Zaměstnavatel je ovšem omezen ve vlastnickém právu v případě výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, zákon mu zakazuje znovu vytvořit zrušené pracovní místo v průběhu tří měsíců od skončení pracovního poměru a přijmout po skončení pracovního poměru na toto pracovní místo jiného zaměstnance. Zákoník práce stanovuje pro zaměstnavatele nabídkovou povinnost, která spočívá v tom, že zaměstnavatel může dát výpověď pouze za předpokladu, že nemá možnost zaměstnávat zaměstnance v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce a to ani na kratší pracovní čas nebo zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, která mu byla zaměstnavatelem nabídnuta v místě výkonu práce. Uvedená nabídková povinnost neplatí, jestliže dal zaměstnavatel výpověď z důvodu neuspokojivého plnění pracovních úloh, pro méně závažné porušení pracovní disciplíny nebo z důvodu, pro který lze pracovní poměr zrušit okamžitě. Nabídku volného pracovního místa musí učinit zaměstnavatel ještě před tím, než dá zaměstnanci výpověď. Jestliže zaměstnavatel nenabídne zaměstnanci přechod na jinou vhodnou práci, ačkoli tak může učinit, není nabídková povinnost splněna a výpověď je neplatná. Nabídkovou povinnost upravoval zákoník práce č. 65/1965 Sb., ale v novém českém zákoníku práce tento institut není obsažen.

V určitých případech chrání zákoník práce zaměstnance před skončením pracovního poměru tím, že stanovuje zákaz výpovědi v ochranné době. Ochrannou dobu slovenský zákoník práce upravuje stejně jako český, jedná se o případy dočasné pracovní neschopnosti, výkon mimořádné služby v období krizové situace, těhotenství zaměstnankyně, mateřské a rodičovské dovolené, výkon veřejné funkce a dočasná nezpůsobilost pro výkon práce v noci.

Zákaz výpovědi se nevztahuje na případy výslovně upravené v § 64 odst. 3 slovenského zákoníku práce. Jsou to důvody, které buď objektivně znemožňují zaměstnavateli zaměstnávat zaměstnance, nebo jde o případy porušení pracovní disciplíny. Pokud zaměstnavatel uplatní vůči těhotné ženě výpověď pro závažné porušení pracovní disciplíny, tedy důvod umožňující okamžité skončení pracovního

poměru, je výpověď platná. Zákaz výpovědi neplatí pro případ, že zaměstnanec ztratil předpoklady pro výkon práce, vyžaduje se ovšem zavinění alespoň z nedbalosti.

4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru považuje slovenský zákoník práce za výjimečný způsob skončení pracovního poměru a v praxi by se měl uplatňovat jenom v případech, kdy není spravedlivé požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnával zaměstnance v průběhu výpovědní doby. Tento způsob skončení pracovního poměru se uplatňuje ve většině členských států Evropské unie, včetně výše zmíněné právní úpravy v České republice.

Okamžité skončení pracovního poměru je jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení druhému účastníku. Učinit právní úkon k okamžitému skončení pracovního poměru je oprávněn jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, ovšem jenom z taxativních důvodů stanovených zákonem.

4.3.1 Okamžité skončení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr okamžitě jenom v případě, že byl zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin nebo porušil závažným způsobem pracovní disciplínu. V případě pravomocného odsouzení za úmyslný trestný čin není rozhodující na rozdíl od českého zákoníku práce délka trestu, nemusí se dokonce ani jednat o trest odnětí svobody, zaměstnanec může být odsouzen i k jinému trestu. Český zákoník práce vyžaduje pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok. Druhým důvodem podle českého zákoníku práce je pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Slovenský zákoník práce nerozlišuje, zda došlo k pravomocnému odsouzení pro úmyslný trestný čin v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Důležité je, že byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin. Rozhodnutí soudu o odsouzení musí být pravomocné, dodatečným zrušením pravomocného odsuzujícího rozsudku se na okamžitém skončení pracovního poměru nic nemění.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení §68 odst. 1 písm. b) slovenského zákoníku práce je závažné porušení pracovní disciplíny zaměstnancem, porušení musí být zaviněné alespoň z nedbalosti. Základní povinnosti zaměstnance jsou vymezeny v ustanovení § 81 slovenského zákoníku práce.

Zaměstnavatel může ukončit okamžitě pracovní poměr v subjektivní lhůtě dva měsíce ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dověděl, nejpozději v objektivní lhůtě jeden rok od vzniku důvodu. Subjektivní lhůta začíná plynout okamžikem, kdy zaměstnavatel zjistil důvod na okamžité zrušení pracovního poměru, tj. kdy tento důvod zjistil kterýkoli z nadřízených zaměstnanců. Začátek plynutí této lhůty je tedy daný okamžikem vědomosti o důležitém důvodu. Nestačí jen jednoduché podezření ze skutků zakládajících důvod na okamžité skončení nebo získání nespolehlivé správy, ale musí jít o jistotu v běžném smyslu slova⁵⁰. Lhůty na uplatnění okamžitého skončení pracovního poměru jsou hmotněprávní a prekluzivní, jejím uplynutím zaniká právo na uplatnění důvodu. Zaměstnavatel může jednoletou objektivní lhůtu využít jenom v případě, že se v subjektivní dvouměsíční lhůtě nedověděl o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru. Jestliže se v subjektivní lhůtě dověděl o důvodu a svoje právo v této lhůtě nevyužil, nemůže právo ukončit okamžitě pracovní poměr v objektivní lhůtě využít.

Slovenský zákoník práce vylučuje právo zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené, se zaměstnankyní nebo zaměstnancem na rodičovské dovolené, s osamělou zaměstnankyní nebo zaměstnancem, který pečuje o dítě mladší tří let, nebo se zaměstnancem, který osobně pečuje o osobu blízkou, která je osobou s těžkým zdravotním postižením. Zaměstnavatel může skončit z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru s uvedenými osobami pracovní poměr výpovědí, kromě zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance na rodičovské dovolené.

4.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může okamžitě skončit pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 69 slovenského zákoníku práce. K okamžitému zrušení pracovního

⁵⁰ Rozhodnutí V 2/1976

poměru může dojít jenom, jestliže se jeví jako bezprostředně naléhavé. Zaměstnavatel nesplnil svou povinnost a nepřehadil zaměstnance na jinou vhodnou práci do 15 dnů od předložení lékařského posudku, podle kterého nemůže zaměstnanec dál vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. V lékařském posudku musí být výslovně deklarována nemožnost konat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru nebude dostačující takový závěr lékařského posudku, jaký se vyžaduje u výpovědi podle § 63 odst. 1 písm. c) o dlouhodobé nezpůsobilosti vykonávat dosavadní práci, nebo pouze doporučení lékaře ke změně druhu práce z důvodu nevhodnosti dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance⁵¹.

Druhý důvod okamžitého zrušení pracovního poměru vychází ze skutečnosti, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu, náhradu mzdy, cestovní náhrady, náhradu za pracovní pohotovost, náhradu příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nebo jejich části do 15 dnů po uplynutí splatnosti. Zaměstnavatel tímto porušil jednu ze základních povinností, které má vůči zaměstnanci a to zaplatit mu za vykonanou práci. Výše uvedené dva důvody upravuje i český zákoník práce. Slovenský zákoník práce přináší ještě třetí důvod, je jím situace, kdy je zaměstnancovo zdraví nebo život bezprostředně ohrožen. Zaměstnanec může skončit pracovní poměr v jednoměsíční lhůtě ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl.

Slovenský zákoník práce navíc upravuje nárok zaměstnance na náhradu mzdy ve výši svého průměrného měsíčního výdělku, náhrada mzdy mu náleží po dobu výpovědní doby dvou měsíců a slouží jako satisfakce pro zaměstnance, který skončil okamžitě pracovní poměr z vážného důvodu.

4.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Tímto způsobem může zrušit pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec, jestliže si sjednali zkušební dobu. Zkušební doba musí být sjednána písemně, může trvat nejdéle tři měsíce, prodlužuje se o čas překážek v práci na straně zaměstnance. Jedná se o jednostranný právní úkon, který musí být učiněn písemně a v této zkušební době.

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 10. 2005, sp. zn. 3 Cdo 150/2005

Právní úkon učiněný po uplynutí zkušební doby nebo úkon, který by určoval za den skončení pracovního poměru den, který následuje po uplynutí zkušební doby je neplatný. Pokud účastník určí za den skončení pracovního poměru den, který následuje po uplynutí zkušební doby, neplatná by byla jen ta část, která je neplatností dotknuta a kterou je možno oddělit od ostatních právních úkonů. Pracovní poměr by skončil posledním dnem zkušební doby.

Písemné oznámení o skončení pracovního poměru musí být podle ustanovení § 72 odst. 2 slovenského zákoníku práce doručeno druhému účastníku alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Uvedenou podmínku doručení vyžaduje ke skončení pracovního poměru i český zákoník práce.

Dále se vyžaduje písemná forma úkonu, kterým se ruší pracovní poměr ve zkušební době, s nedodržením písemné formy není spojena neplatnost takového právního úkonu. Skončení pracovního poměru ve zkušební době ústní formou, je platné pokud, bylo druhému účastníku alespoň oznámeno. I v případě slovenské úpravy platí, že když se účastníci dohodnou na písemné formě skončení pracovního poměru jako na podmínce platného skočení, je písemná forma skončení pracovního poměru ve zkušební době nevyhnutelná.

K platnému skončení pracovního poměru ve zkušební době se zaměstnancem, který má změněnou pracovní schopnost, není potřebný souhlas příslušného orgánu státní správy, tento souhlas se vyžaduje jen k výpovědi a k ostatním způsobům skončení pracovního poměru⁵².

Největším rozdílem mezi slovenskou a českou právní úpravou zrušení pracovního poměru ve zkušební době je, že slovenská právní úprava na rozdíl od té české umožňuje skončit pracovní poměr ve zkušební době i v průběhu dočasné práce neschopnosti zaměstnance. Podle mého názoru se jedná o významný rozdíl, kdy česká právní úprava chrání zaměstnance po dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnavatel nemůže zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Slovenská právní úprava neobsahuje žádné takové omezení a zaměstnavatel může kdykoli zrušit pracovní poměr během zkušební doby i v průběhu pracovní neschopnosti zaměstnance.

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 19. 10. 1995, sp. zn. 4 Cdo 83/1995

4.5 Odstoupení od pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je jedinou právní skutečností, které způsobuje vznik pracovního poměru. Slovenské pracovní právo rozlišuje mezi založením a vznikem pracovního poměru. Okamžikem založení pracovního poměru je účinnost pracovní smlouvy, vznik pracovního poměru je vázán na den, který je uvedený v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Pracovní smlouva je platná a účinná podpisem. Jediným způsobem skončení pracovní smlouvy je odstoupení od ní. Důvodem pro odstoupení od pracovní smlouvy je případ podstatného omylu, který musel být druhé straně známy, případ nenastoupení zaměstnance do práce v domluvený den, aniž by mu v tom bránila překážka v práci. Účastníci pracovněprávního vztahu mohou uzavřít dohodu o dalších důvodech na odstoupení od pracovní smlouvy. Od pracovní smlouvy je možné odstoupit jenom do skutečného nástupu zaměstnance do práce. Po tomto okamžiku je vzájemný smluvní vztah pracovním poměrem a je možné ho skončit jenom způsoby uvedenými v § 59 slovenského zákoníku práce. Odstoupením se pracovní smlouva ruší od samého počátku a nastane situace, jako by ke sjednání pracovní smlouvy vůbec nedošlo.

Podle slovenské úpravy lze odstoupit od pracovní smlouvy jenom do doby, než zaměstnanec nastoupí do práce a pracovní smlouva se ruší od samého počátku. Český zákoník práce umožňuje odstoupit od pracovní smlouvy i po nastoupení do práce, pracovní smlouva se ruší s účinky *ex nunc*.

V této souvislosti bych se ráda zastavila nad problematikou subsidiarity občanského zákoníku v slovenském právu. Otázkou je, zda je slovenská úprava subsidiarity obecné části občanského zákoníku vůči první části zákoníku práce stanovená v § 1 odst. 4 slovenského zákoníku práce lepší. Když konkrétní úprava v první části slovenského zákoníku práce chybí, použije se první část, obecná ustanovení občanského zákoníku. Tudiž lze subsidiárně použít jenom obecná ustanovení občanského zákoníku a to jenom na první část zákoníku práce. Ostatní ustanovení občanského zákoníku, jako například závazkové právo, které je upraveno v osmé části se nepoužije.

Po nálezu Ústavního soudu se na pracovněprávní vztahy použije český občanský zákoník vždy, pokud nelze aplikovat ustanovení zákoníku práce. Subsidiární použití

umožňuje aplikaci občanského zákoníku ve všech v souvislostech a bez vytržení jednotlivých ustanovení jako tomu bylo u principu delegace. Ustanovení občanského zákoníku se použijí vždy, pokud zákoník práce neobsahuje odlišnou úpravu dané problematiky. Z povahy věci vyplývá, že subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy připadá v úvahu nejvíce, pokud se jedná o část první, obecná ustanovení občanského zákoníku a část osmou závazkové právo, a to zvláště hlavu první – obecná ustanovení. Z ostatních částí pak ještě část šestá, hlava třetí – bezdůvodné obohacení⁵³.

Obecná podpůrná použitelnost občanského zákoníku v českém zákoníku práce a možnost použití občanského zákoníku ve všech souvislostech na pracovněprávní vztahy je podle mého názoru lepším řešením než úprava subsidiarity v slovenském zákoníku práce, která umožňuje použít jenom obecná ustanovení občanského zákoníku a to jenom na první část zákoníku práce. Tímto ustanovením vyloučil zákonodárce použití zbylých částí občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

4.6 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru

Pracovní poměr končí na základě právní události, bez potřeby právního úkonu směřujícího k jeho skončení. Pracovní poměr končí podle ustanovení § 59 odst. 2 slovenského zákoníku práce uplynutím dohodnuté doby a podle odst. 4 zaniká smrtí zaměstnance. Zákoník práce rozlišuje dva způsoby ukončení pracovního poměru právní událostí, a to uplynutím doby a smrtí zaměstnance.

4.6.1 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby bez uplatnění výpovědního důvodu. Takto sjednaný pracovní poměr lze ukončit ještě před uplynutím dohodnuté doby všemi způsoby, které připouští zákoník práce.

Pro pracovní poměr na dobu určitou podle slovenské právní úpravy platí to samé, co jsem zmínila výše pro právní úpravu českou, a to, že není-li doba pracovního poměru sjednána, platí, že byl pracovní poměr dohodnut na dobu neurčitou. Pracovní

⁵³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 21-22

poměr je sjednán na dobu neurčitou i v případě, že nebyly splněny podmínky na uzavření pracovního poměru na dobu určitou nebo pracovní poměr na dobu určitou nebyl uzavřen písemně. Zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou musí být zajištěny stejné pracovní podmínky jako zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu neurčitou.

Pracovní smlouva může vymezovat dobu určitou různými způsoby:

- podle kalendářního dne nebo měsíce,
- může být vymezena dobou potřebnou k vykonání určitých prací,
- vymezení pomocí dosažení určité věkové hranice.

Doba trvání pracovního poměru může být dohodnuta i kombinovaně, a to časovým vymezením doby výkonu prací, ale i kalendářním vymezením maximální doby trvání pracovního poměru. Pracovní poměr skončí v těchto případech uplynutím té doby, která uplyne dříve⁵⁴.

Pracovní poměr končí uplynutím doby, i když je zaměstnanec práce neschopný, vykonává veřejnou funkci nebo, když je žena těhotná, na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo je na rodičovské dovolené muž zaměstnanec. Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán maximálně na dva roky, lze ho prodloužit nebo opětovně sjednat v rámci dvou let nejvíce dvakrát. Opětovné prodloužení pracovního poměru na dobu určitou je možné jen z věcných důvodů vymezených v ustanovení § 48 odst. 4 slovenského zákoníku práce⁵⁵. Opětovným prodloužením pracovního poměru na dobu určitou rozumíme založení pracovního poměru do šesti měsíců od ukončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými účastníky. Zákoník práce vyžaduje, aby důvody na prodloužení nebo opětovné sjednání pracovního poměru byly uvedeny v pracovní smlouvě. Kdyby pracovní smlouva neobsahovala vymezení

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 22. 8. 2001, sp. zn. 5 Cdo 77/2001

⁵⁵ Věcné důvody podle § 48 odst. 4 slovenského zákoníku práce jsou následující:

- a) zastupování zaměstnance,
- b) vykonávání prací, při kterých je potřebné podstatně zvýšit počet zaměstnanců na přechodný čas nepřesahující osm měsíců v kalendářním roku,
- c) vykonávání prací, které jsou závislé od střídání ročních období, každý rok se opakují a nepřesahují osm měsíců v kalendářním roku (sezónní práce),
- d) vykonávání pečovatelské služby podle zvláštního právního předpisu,
- e) vykonávání prací, pro které se vyžaduje vzdělání uměleckého směru,
- f) vykonávání prací tvořivého zaměstnance vědy, výzkumu a vývoje,
- g) důvody dohodnuté v kolektivní smlouvě.

věcného důvodu, musel by být považován tento pracovní poměr za pracovní poměr uzavřený na neurčitou dobu z důvodu nesplnění zákonných podmínek.

Uvedená právní úprava je nová a účinná od 1. 3. 2010. Pracovní poměr na dobu určitou uzavřený před tímto datem se posuzuje podle právní úpravy účinné do 1. 3. 2010. Novela zákoníku práce č. 574/2009 Z. z. významně zasáhla do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou před touto novelou mohl být sjednán na dobu tří let a prodloužení nebo opětovné sjednání bylo možné jen jedenkrát, nová právní úprava umožňuje prodloužení nebo opětovné sjednání dvakrát. Novela rozšířila důvody prodloužení a opětovného sjednání pracovního poměru na dobu určitou o věcné důvody v písm. d), e), f) v ustanovení § 48 odst. 4 slovenského zákoníku práce.

Na druhé straně výše uvedená novela zúžila ustanovení § 48 odst. 6, které umožňovalo prodloužení a opětovné sjednání pracovního poměru na dobu určitou bez uvedení věcného důvodu u vyjmenovaných zaměstnanců (např. zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu, vedoucí zaměstnanec, který je v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, a další zaměstnanci). Nyní je možné prodloužení nebo opětovné sjednání pracovního poměru bez uvedení důvodu jenom u zaměstnance, o kterém to stanoví zákon nebo mezinárodní smlouva.

Česká právní úprava umožňuje sjednat pracovní poměr na dobu určitou nejvýše na dobu 2 let, slovenská právní úprava, nově umožňuje sjednat pracovní poměr též na dobu dvou let. Věcné důvody prodloužení nebo opětovného sjednání pracovního poměru na dobu určitou jsou v podstatě u obou porovnávaných právních úprav stejné.

4.6.2 Smrt zaměstnance

Pracovní poměr zaniká dnem smrti zaměstnance, prohlášením zaměstnance za mrtvého, při tom nerozhoduje, kdy se o smrti dozvěděl zaměstnavatel.

Ustanovení § 35 slovenského zákoníku práce upravuje přechod peněžitých nároků zaměstnance. Peněžité nároky zaměstnance jeho smrtí nezanikají, do výše čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdové nároky zaměstnance z pracovního poměru postupně na manžela, děti, rodiče, pod podmínkou že s ním žili v čase smrti ve společné domácnosti. Pokud není těchto osob, stávají se peněžité nároky předmětem dědictví.

Peněžité nároky zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance s výjimkou nároků, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo které zaměstnanec písemně uznal co do důvodu a výše ještě před smrtí. Smrtí zaměstnance nezanikají nároky zaměstnavatele na náhradu škody způsobené úmyslně nebo v důsledku ztráty svěřených předmětů, na které má zaměstnavatel písemné potvrzení.

Zaniknutí pracovního poměru smrtí zaměstnance vyplývá z povinnosti zaměstnance vykonávat práci osobně. Proto se česká a slovenská úprava výrazně neodlišují. Rozdílná je výše peněžitého mzdového nároku zaměstnance, který smrtí nezaniká, kdy slovenská právní úprava připouští přechod čtyřnásobku průměrné mzdy, česká právní úprava připouští přechod trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

4.6.3 Smrt zaměstnavatele

Smrt zaměstnavatele nepatří podle odborné literatury mezi způsoby skončení pracovního poměru. Navzdory tomu slovenský zákoník práce stanovuje v ustanovení § 30, že smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jeho dědice. Ale co když není žádný dědic, na kterého by přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů? Slovenský zákoník práce neřeší tuto otázku, proto toto ustanovení nepovažuji za příliš zdařilé, protože v praxi způsobuje značné problémy. Podle občanského zákoníku se nabývá dědictví smrtí zůstavitele. V tomto případě se jedná o dědění podniku. Dědicem zaměstnavatele je ten, komu bylo soudem potvrzeno nabytí dědictví po zaměstnavateli, ten, kdo jako dědic podle soudem schválené dohody o vypořádání dědictví nabyl podnik, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, ti, kterým soud potvrdil nabytí dědictví podle dědických podílů, ten, kdo podle soudem schválené dohody o přenechání předluženého dědictví zůstavitelovým věřitelům k úhradě dluhů nebo při zpeněžení zůstavitelova majetku, provedeného v rámci likvidace dědictví, nabyl podnik, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, nebo stát, kterému připadlo dědictví⁵⁶. Pokud zůstavitel nezanechal majetek, nemůže dojít k přechodu práv a povinností. Z toho lze usoudit, že pracovní poměr zaniká dnem smrtí zaměstnavatele, pokud nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného.

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 486/2000

4.7 Hromadné propouštění

Hromadním propouštěním rozumíme podle § 73 slovenského zákoníku práce skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů, nebo skončení pracovní poměr z jiného důvodu, který nespočívá v osobě zaměstnance. Skončení pracovního poměru se má uskutečnit během 90 dnů nejméně s 20 zaměstnanci. Již samotné definování hromadného propouštění je odlišné než definice hromadného propouštění podle českého zákoníku práce. Rozdíl je ten, že hromadným propouštěním je nejen výpověď daná zaměstnavatelem z organizačních důvodů, ale i z důvodů jiných, pokud nespočívají v osobě zaměstnance. Český zákoník práce takovouto možnost nepřipouští. Dalším významným rozdílem je časový úsek, ve kterém může dát zaměstnavatel výpověď. Zatímco v českém zákoníku práce je to doba 30 dnů, ve slovenském zákoníku jde o dobu 90 dnů. Slovenská definice hromadného propouštění je podle mého názoru obšírnější, protože v praxi by se za hromadné propouštění považovalo více případů. Je to způsobené delším časovým úsekem, aby byla splněna podmínka pro hromadné propouštění a tím, že není rozhodující velikost zaměstnavatele, který hromadně propouští své zaměstnance.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli v souvislosti s hromadným propouštěním povinnosti. První konzultační povinnost ukládá zaměstnavateli povinnost prokonzultovat opatření směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců nebo přímo s dotčenými zaměstnanci. Především je povinný s nimi jednat o možnosti zařazení propouštěných zaměstnanců na jiné vhodné zaměstnání na jiných pracovištích u zaměstnavatele, dále o opatřeních na zmírnění nepříznivých důsledků hromadného propouštění zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen informovat zástupce zaměstnanců o důvodech hromadného propouštění, o počtu a struktuře zaměstnanců, se kterými má pracovní poměr skončit a o celkovém počtu zaměstnanců, kterých zaměstnává, o době, kdy se hromadné propouštění uskuteční, o kritériích výběru zaměstnanců, se kterými se má pracovní poměr skončit. Písemnou informaci zaměstnavatel současně doručí i Národnímu úřadu práce. Zároveň i výsledek jednání se zástupci zaměstnanců předloží zaměstnavatel Národnímu úřadu práce a zástupci zaměstnanců. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nebo návrh na skončení pracovního poměru dohodou

z organizačních důvodů nejdříve po uplynutí jednoho měsíce ode dne doručení této písemné informace.

Zaměstnavatel projedná s Národním úřadem práce opatření umožňující předejít nebo omezení hromadného propouštění, hlavně podmínky udržení zaměstnanosti, možnost zaměstnání propouštěných zaměstnanců u jiných zaměstnavatelů, možnost uplatnění propouštěných zaměstnanců v případě jejich rekvalifikace.

Pokud zaměstnavatel poruší výše uvedené povinnosti, má zaměstnanec, kterého pracovní poměr skončí v rámci hromadného propouštění nárok na náhradu mzdy nejméně ve výši dvojnásobku jeho průměrného výdělku.

Všechny výše uvedené povinnosti se nevztahují na skončení pracovního poměru na dobu určitou a na členy posádky lodí plujících pod státní vlajkou Slovenské republiky.

Hromadné propouštění je nežádoucí jev, který může významně zasáhnout trh práce, minimálně na regionální úrovni. Proto slovenský i český zákoník práce stanovují pro zaměstnavatele povinnosti spočívající v jednání či už podle českého práva s odborovou organizací, radou zaměstnanců, příslušným úřadem práce, nebo podle slovenského práva se zástupci zaměstnanců a Národním úřadem práce. Společným cílem těchto jednání je zamezit, nebo alespoň omezit hromadné propouštění a najít jiné zaměstnání propuštěným zaměstnancům.

4.8 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatné rozvázání pracovního poměru je upraveno v ustanoveních § 77 až § 80. Nároky plynoucí z neplatného skončení pracovního poměru se týkají skončení pracovního poměru právním úkonem, tj. výpovědí, dohodou, okamžitým skončením a skončením ve zkušební době. Neplatnosti skončení pracovního poměru se může domáhat účastník dotčený neplatností u soudu a to v dvouměsíční lhůtě, ode dne kdy měl pracovní poměr skončit. Tato lhůta má prekluzivní charakter, po jejím uplynutí nelze neplatnost právního úkonu uplatnit u soudu. Dvouměsíční lhůta se týká jenom

uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru a ne uplatnění nároků na náhradu mzdy z neplatného skončení pracovního poměru⁵⁷.

4.8.1 Neplatné skončení pracovního poměru zaměstnancem

Když zaměstnavatel považuje výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo skončení pracovního poměru ve zkušební době dané zaměstnancem za neplatné, oznámí mu, že trvá na tom, aby dál vykonával svoji práci, pracovní poměr nekončí. Formu oznámení slovenský zákoník práce na rozdíl od české právní úpravy neupravuje, neupravuje ani dobu, ve které má zaměstnavatel toto oznámení učinit. Ode dne, kdy zaměstnavatel oznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále vykonával svoji práci, má zaměstnavatel nárok na náhradu škody, která mu vznikla v souvislosti s tím, že zaměstnanec nepokračoval ve své práci.

Pokud zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec nadále pracoval u něj a účastníci se nedohodli jinak, platí, že pracovní poměr skončil dohodou. Jestli podal zaměstnanec neplatnou výpověď, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, nebo pokud zaměstnanec neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, skončí dnem, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit. Jestliže skončí pracovní poměr výše uvedenou fikcí, nemůže zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci náhradu škody.

Česká právní úprava navíc stanovuje povinnost zaměstnavatele oznámit zaměstnanci, že trvá na pokračování pracovního poměru písemně a bez zbytečného odkladu. Ovšem s nedodržením písemné formy není spojena neplatnost oznámení a v konečném důsledku nezáleží na tom, v jaké formě toto oznámení zaměstnavatel učinil.

4.8.2 Neplatné skončení pracovního poměru zaměstnavatelem

Pracovní poměr nekončí, dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr nebo neplatně skončil pracovní poměr ve zkušební době a zároveň zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Oznámení nemusí mít písemnou formu. Pracovní poměr skončí,

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 19. 12. 2000, sp. zn. 5 Cdo 36/2000

rozhodnutím soudu, pokud nelze od zaměstnavatele spravedlivě žádat, aby zaměstnance dále zaměstnával.

Zaměstnanec má právo v případě neplatného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy mu náleží ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo do doby než soud rozhodne o skončení pracovního poměru. V případě, že by měl zaměstnavatel nahradit zaměstnanci mzdu až za 12 měsíců, soud může na žádost zaměstnavatele jeho povinnost nahradit mzdu za čas přesahující 12 měsíců snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec soud nepřizná.

Odlišná situace nastane, když je neplatně rozvázán pracovní poměr a zaměstnanec netrvá na jeho dalším trvání. V tomto případě se jedná o skončení pracovního poměru použitím fikce a pracovní poměr končí dohodou. Fikce se použije, jen když se zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně nedohodli jinak. Jestliže zaměstnavatel neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr nebo neplatně skončil pracovní poměr ve zkušební době, pracovní poměr končí dnem, kdy měl pracovní poměr skončit a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu dvou měsíců. Uvedená fikce je stejně upravena i v českém zákoníku práce.

4.9 Způsoby skončení pracovního poměru v některých dalších případech

4.9.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Pracovní poměr u cizinců a osob bez státní příslušnosti skončí, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem dnem, kterým končil jejich pobyt na území Slovenské republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení na pobyt, dále dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek, jímž byl těmto osobám uložen trest vyhoštění z území Slovenské republiky, a uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení na pobyt na území Slovenské republiky.

Pobyt cizince na území Slovenské republiky upravuje zákon č. 48/2002 Z. z. o pobytu cizinců. Zaměstnavatel může přijmout do pracovního poměru cizince, kterému

byl povolen přechodný pobyt a bylo mu uděleno povolení na zaměstnání příslušným úřadem práce. Policejní útvar zruší povolení na přechodný pobyt z důvodů uvedených v ustanovení § 29 zákona o pobytu cizinců a zároveň určí přiměřenou lhůtu na vycestování.

Soud může v trestním řízení uložit cizinci trest vyhoštění podle § 65 zákona č. 300/2005 Z. z. trestní zákon. Trest vyhoštění může být uložen pachateli, který není občanem Slovenské republiky nebo občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem smluvního státu Dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo osobě, které nebyl udělen azyl, nebo byla poskytnuta doplňková ochrana. Trest vyhoštění může být uložen, vyžaduje-li to bezpečnost osob nebo majetku nebo jiný obecný zájem na dobu od 1 do 15 let.

Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu nastává v stejných případech u cizinců a osob bez státní příslušnosti i podle českého zákoníku práce.

4.9.2 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

Pracovní poměr podle slovenského zákoníku práce může vzniknout jen na základě pracovní smlouvy. Zákoník práce zná v ustanovení § 42 odst. 2 institut volby nebo jmenování ovšem jen jako předpoklad, daný všeobecně závazným předpisem nebo jako požadavek stanovený zaměstnavatelem k výkonu funkce pro určité kategorie zaměstnanců. Po volbě a jmenování je nevyhnutelné uzavřít pracovní smlouvu. Slovenský zákoník práce neupravuje tento způsob skončení pracovního poměru, protože pracovní poměr vzniká jen na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na rozdíl od českého zákoníku práce, který připouští vznik pracovního poměru nejen na základě pracovní smlouvy, ale i jmenováním na vedoucí pracovní místo.

5. Instituty související se skončením pracovního poměru podle slovenského práva

5.1 Pracovní volno k hledání zaměstnání

Slovenský zákoník práce upravuje v § 141 odst. 2 písm. i) institut pracovního volna k hledání zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovní volno k hledání nového pracovního místa před skončením pracovního poměru. Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nejvíc na jeden půlden v týdnu v průběhu výpovědní doby. Pracovní volno náleží zaměstnanci podle slovenského zákoníku práce ve stejném rozsahu, tzn. nejvíc jeden půlden v týdnu, v jakém to upravuje nařízení vlády v českém právu. Stejně je i poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) až c). Pracovní volno se může se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

5.2 Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání jsou upraveny v § 75. Zaměstnavatel je povinen vyhotovit pracovní posudek pro zaměstnance na jeho žádost do 15 dní. Zaměstnavatel není povinen vydat pracovní posudek dřív než dva měsíce před skončením pracovního poměru. Pracovní posudek má obsahovat skutečnosti právně relevantní k práci, písemnosti týkající se hodnocení práce, kvalifikace, skutečností mající vztah k výkonu práce. Zaměstnanci zákoník práce přiznává právo nahlížet do osobního spisu a činit z něj opisy.

Zaměstnavatel je povinen v souvislosti se skončením pracovního poměru vydat potvrzení o zaměstnání a uvést v něm údaje vypočtené v § 75 odst. 2 slovenského zákoníku práce⁵⁸.

Potvrzení o zaměstnání vydává zaměstnavatel bez ohledu na to, zda o to zaměstnanec požádal. Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru posudek o pracovní činnosti není vázán na součinnost zaměstnance při vypracování tohoto posudku a při obeznámení zaměstnance s jeho obsahem⁵⁹.

Zaměstnanec může uplatnit právo na soudní ochranu proti obsahu pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání v tříměsíční prekluzivní lhůtě. Nejdříve musí požádat zaměstnavatele o změnu pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, s kterým zaměstnanec nesouhlasí. Až potom, co je zaměstnavatel odmítne upravit nebo doplnit, může se zaměstnanec obrátit na soud. Soud rozhodne o vypuštění části pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání nebo o jejich změně. Jestliže soud zjistí, že návrh na opravu posudku o pracovní činnosti je odůvodněný, uloží zaměstnavateli, jak má posudek upravit, to znamená, že předem určí, jak má posudek znít v části, jejíž nesprávnost zaměstnanec namítá⁶⁰.

Úprava pracovněprávních institutů potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku se v českém právu a v slovenském právu liší hlavně v povinnosti zaměstnavatele uvádět informace o poskytnuté mzdě. Kde podle § 75 odst. 2 písm. d) slovenského zákoníku práce je zaměstnavatel povinen uvést v potvrzení o zaměstnání údaj o poskytnuté mzdě za vykonanou práci, o poskytnuté náhradě mzdy a náhradě za čas pracovní pohotovosti a další skutečnosti důležité pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, český zákoník práce v § 313 odst. 2 naopak ukládá zaměstnavateli povinnost uvést výše uvedené údaje o mzdě pouze na žádost zaměstnance a to

⁵⁸ Podle § 75 odst. 2 musí zaměstnavatel uvést v potvrzení o zaměstnání tyto důvody:

a) dobu trvání pracovního poměru,

b) druh vykonaných prací,

c) jestli se ze mzdy zaměstnance vykonávají srážky, v čí prospěch, v jaké výšce, jaké poradí má pohledávka, pro kterou se mají srážky dále vykonávat,

d) údaje o poskytnuté mzdě, o poskytnuté náhradě mzdy a náhradě za pracovní pohotovost, o odvedené dani z příjmu a další údaje rozhodující pro roční zúčtování a pro výpočet podpory v nezaměstnanosti,

e) údaj o dohodě o setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele po určitou dobu, po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, anebo po skončení studia, anebo pro přípravu na zaměstnání včetně údaje, kdy se tato doba skončí,

f) údaj o poskytnutí odchodného.

⁵⁹ R 9/1980

⁶⁰ R 64/1969

v odděleném potvrzení. Dle mého názoru je česká právní úprava ohledně uvádění údajů o výši průměrného výdělku v potvrzení o zaměstnání lepší. Vzhledem k tomu, že potvrzení o zaměstnání z předchozího zaměstnání zpravidla vyžaduje nový zaměstnavatel, je povinnost uvést údaje o výši průměrného výdělku v odděleném potvrzení pro zaměstnance výhodnější, jelikož nemusí být vždy v jeho zájmu, aby nový zaměstnavatel tyto údaje věděl.

5.3 Odstupné

Hlavním účelem odstupného je určitá satisfakce poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci za to, že pracovní poměr končí dříve, než účastníci pracovního poměru v pracovní smlouvě předpokládali. Skončení pracovního poměru nespočívá v osobě zaměstnance, ale v osobě zaměstnavatele, v jeho hospodářských problémech.

Odstupné náleží zaměstnanci, s kterým zaměstnavatel skončil pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a), b), anebo z důvodu, že zaměstnanec ztratil vzhledem na svůj zdravotní stav podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci nebo zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů.

Zaměstnanci dále náleží odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů, že zaměstnanec nesmí vykonávat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo když na pracovišti dosáhl nejvyšší stupeň přípustné expozice určené rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdravotnictví. Odstupné zaměstnanci nenáleží v případě, když ke skončení pracovního poměru dojde dohodou bez uvedení důvodů, nebo s důvody jen na straně zaměstnance⁶¹.

Zaměstnanci na rozdíl od české úpravy nenáleží odstupné v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo její část do 15 dnů po její splatnosti. Zaměstnanec sice může okamžitě zrušit pracovní poměr z tohoto důvodu, ale zaměstnavatel mu nebude povinen vyplatit odstupné.

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 30. 9. 1992, sp. zn. 4 Cdo 78/1992

5.3.1 Výše odstupného

Zákoník práce stanovuje minimální výši odstupného, která ale může být zvýšena v kolektivní smlouvě. Odstupné si účastníci mohou sjednat i v pracovní smlouvě, zaměstnavatel se ovšem nemůže chovat vůči ostatním zaměstnancům diskriminačně. Při uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru účastníci mohou platně sjednat výši odstupného, např. tak, že jeho zvýšení dojednané v kolektivní smlouvě se zaměstnanci neposkytne, pracovník se tím nevzdává dopředu svého práva⁶².

Zaměstnanci náleží odstupné ve výši nejméně dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, se kterým ukončil zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu § 63 odst. 1 písm. a), b), nebo zaměstnanec ztratil dlouhodobě způsobilost pracovat. Jestliže trval pracovní poměr u zaměstnavatele více než pět let, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Zaměstnanci náleží odstupné ve výši nejméně desetinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku z důvodu uvedeném v § 76 odst. 2 slovenského zákoníku práce.

Odstupné je podle slovenského zákoníku práce odstupňované. V případě výpovědi z organizačních důvodů činí nejméně dvojnásobek průměrného výdělku propuštěného zaměstnance (tedy o jeden průměrný výdělek méně, než je tomu dle českého zákoníku práce), a teprve pokud pracovní poměr zaměstnance trval alespoň pět let, náleží mu odstupné nejméně ve výši trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku⁶³.

5.3.2 Vrácení odstupného

Zaměstnanci vznikl nárok na odstupné, ale má povinnost vrátit vyplacené odstupné nebo jeho poměrnou část, v případě že opět nastoupí do pracovního poměru ke stejnému zaměstnavateli nebo k jeho právnímu nástupci před uplynutím času určeného podle poskytnutého odstupného. K zániku pracovního poměru nedochází změnou zaměstnavatele. Povinnost vrátit odstupné pro případ, kdy zaměstnanec koná u

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu SR z 22. 12. 1992, sp. zn. 4 Cdo 129/92

⁶³ Pichrt, J.: Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce potřebná? Právní rozhledy. 16/2009, s.588

dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, platí i v českém zákoníku práce.

5.3.3 Odchodné

Odchodné je pracovněprávní institut, který je určitou formou odměny ze strany zaměstnavatele za celou kariéru zaměstnance při jeho odchodu do důchodu. Jedná se o zákonný nárok zaměstnance, který mu náleží jenom při prvním skončení pracovního poměru po získání nároku na předčasný starobní důchod, starobní důchod, invalidní důchod nebo když pokles jeho schopností konat výdělečnou činnost je víc než 70%. Zaměstnanci náleží odchodné nejméně ve výši jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud požádá o poskytnutí uvedeného důchodu před skončením pracovního poměru nebo bezprostředně po jeho skončení. Český zákoník práce neobsahuje institut odchodného.

6. Shrnutí rozdílů

Z výše popsaného je vidět, že způsoby rozvázání pracovního poměru v obou zemích jsou stanoveny podobně. Obě právní úpravy se shodují ve způsobech skončení pracovního poměru. Pracovní poměr končí v porovnávaných právních úpravách na základě právního úkonu a na základě právní události. Právními úkony, kterými lze rozvázat pracovní poměr rozumíme dohodu, výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pracovní poměr končí také na základě právní události, s níž porovnávané zákoníky práce spojují skončení. Právní události, kterým se končí pracovní poměr, rozumíme smrt zaměstnance. Smrt zaměstnavatele je podle českého zákoníku práce také právní události, s kterou je spojeno skončení pracovního poměru. V odborné slovenské literatuře není smrt zaměstnavatele považována za právní událost, v důsledku které by pracovní poměr končil, ale z kapitoly 4.6.3 vyplývá, že přesto v určitých případech dochází k zániku pracovního poměru smrtí zaměstnavatele.

Dohodou o rozvázání pracovního poměru rozumíme dvoustranný právní úkon, kterým končí pracovní poměr sjednaným dnem. Shodně oba dva porovnávané zákoníky práce vyžadují písemnou formu a uvedení důvodu pouze, pokud to požaduje zaměstnanec. Slovenský zákoník práce navíc stanovuje povinnost uvést důvod rozvázání pracovního poměru, v případě že končí pracovní poměr z organizačních důvodů.

Výpověď je jednostranný právní úkon, který musí být dán písemně a musí být doručen druhému účastníku, jinak je neplatný. Výpověď může dát zaměstnavatel jenom z taxativně uvedených důvodů. Důvody v porovnávaných právních úpravách se od sebe výrazně neliší. Zároveň zákoníky práce omezují dát výpověď zaměstnancům, u nichž by se mohly důsledky výpovědi zvláště tíživě projevit, jako je například pracovní neschopnost, výkon vojenského cvičení, těhotenství, čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby. Zde se právní úpravy částečně rozcházejí, slovenský zákoník práce odstupňovává délku výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

Dalším způsobem skončení pracovního poměru, který je upraven v obou zákonících práce, je okamžité zrušení pracovního poměru. Jde o velmi závažný a náhlý zásah do pracovního poměru, a proto ho zákoníky práce připouštějí jenom výjimečně,

když není žádoucí, aby pracovní poměr trval dále. Ustanovení zákoníků práce proto omezují tento způsob skončení pracovního poměru na mimořádné případy výslovně uvedené. Tyto případy se liší v tom, že podle slovenského zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, přičemž není rozhodující na rozdíl od české úpravy délka trestu. Navíc může zaměstnanec podle slovenské úpravy okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud je jeho život nebo zdraví bezprostředně ohroženo.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je způsob skončení pracovního poměru, kterým může zrušit pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Předpokladem je, že si účastníci sjednali zkušební dobu. Zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce. Český zákoník práce na rozdíl od slovenského chrání zaměstnance v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, tím, že zakazuje zaměstnavateli zrušit pracovní poměr v průběhu této doby.

Jak je uvedeno v kapitole 4.6 lze odstoupit od pracovní smlouvy podle slovenského zákoníku práce jenom do doby, než zaměstnanec nastoupí do práce a pracovní smlouva se ruší od samého počátku. Český zákoník práce umožňuje odstoupit od pracovní smlouvy i po nastoupení do práce, pracovní smlouva se ruší s účinky *ex nunc*.

Dalším důležitým institutem, je hromadné propouštění (kapitoly 2.7 a 4.7). Rozumíme tím skončení pracovního poměru na základě výpovědi dané zaměstnavatelem většímu počtu zaměstnanců ve stanoveném období. Rozhodným obdobím podle českého práva je 30 dnů a počet propuštěných zaměstnanců závisí od velikosti zaměstnavatele. Ve slovenském právu je rozhodným obdobím 90 dnů, počet propuštěných zaměstnanců musí být nejméně dvacet, přičemž není rozhodující velikost zaměstnavatele. Oba dva zákoníky upravují povinnosti, které má zaměstnavatel při hromadném propouštění. Zaměstnavatelé jsou povinni informovat odborové organizace, radu zaměstnanců, úřady práce a snaží se s nimi najít opatření k předejití nebo omezení hromadného propouštění a opatření k zmírnění následků.

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru přicházejí v úvahu jen v případech, kdy zaměstnavatel nebo zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr. Účastník, který je neplatností dotčen oznámí druhému účastníkovi, který učinil neplatný

úkon, že trvá na dalším trvání pracovního poměru. Shodně dle českého i slovenského práva náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu v případě neplatného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Slovenská úprava na rozdíl od české obsahuje omezení. Kdyby měla náhrada mzdy přesáhnout 12 měsíců, může ji soud přiměřeně snížit nebo také zaměstnanci vůbec nepřiznat. Skončil-li zaměstnanec neplatně pracovní poměr a zaměstnavatel trvá na tom, aby dále konal svoji práci, a zaměstnanec takto neučiní, má zaměstnavatel nárok na náhradu škody, která mu tím vznikla.

Institutem související se skončením pracovního poměru upravený v kapitole 3 a 5 je pracovní volno k hledání zaměstnání, v kterém nejsou výrazné rozdíly. Slovenský zákoník práce upravuje tento institut v § 141 odst. 2 písm. i) a český zákoník práce upravuje tento institut v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Jak je uvedeno v kapitole 5. 2, úprava potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku se v českém právu a v slovenském právu liší hlavně v povinnosti zaměstnavatele uvádět informace o poskytnuté mzdě. Kde podle slovenského zákoníku práce je zaměstnavatel povinen uvést v potvrzení o zaměstnání údaj o poskytnuté mzdě za vykonanou práci a další skutečnosti nezbytné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, český zákoník ukládá zaměstnavateli povinnost uvést výše uvedené údaje o mzdě na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

Odstupné je koncipováno jako jednorázový příspěvek pro zaměstnance, který ho má odškodnit za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Odstupné je ve slovenském právu odstupňované podle délky pracovního poměru zaměstnance, pokud trval alespoň pět let, náleží zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud trval méně, náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvojnásobku. Podle českého práva náleží zaměstnanci odstupné bez ohledu na délku pracovního poměru ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

7. 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 volnost⁶⁴.

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

⁶⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

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 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 nastoupil⁶⁵. Z tohoto pohledu se jeví právní úprava výpovědní doby

⁶⁵ Pichrt, J.: Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy. 16/2009, s- 586-587

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 neseťvá 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 peněžité náhradě dohodli písemně v pracovní smlouvě. Pokud by zaměstnanec neměl zájem setrvat u zaměstnavatele po celou výpovědní dobu, může zaměstnavatel tento 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.

8. Seznam použité literatury

- 1) Barancová, H.: Zákoník práce. Komentár. Bratislava: Sprint, 2007
- 2) Barancová, H.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2007
- 3) Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 4. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- 4) Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010
- 5) Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008
- 6) Bezouška, P.: Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010
- 7) Fetter R.: Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. Právní rádce 6/2010
- 8) Fiala, J., Mates, P., Nový, K., Průcha, P., Steinichová, L.: Malá právnická encyklopedie. 7. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008
- 9) Hochman, J., Kottbauer, A.: Zákoník práce. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2005
- 10) Jakubka, J.: Ekonomická krize z pohledu pracovního práva. Práce & mzda, 6/2009
- 11) Jakubka, J.: Zákoník práce 1998. Praha: Praktik, 1998
- 12) Jouza L.: Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí. Právo pro podnikání a zaměstnání, 9/2009
- 13) Jouza, L.: Jmenování a odvolání z pracovního místa. Právní zpravodaj, 9/2007
- 14) Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem. Praha: Polygon, 2007
- 15) Kocourek, J.: Zákoník práce, poznámky, judikatura, prováděcí předpisy. Praha: Eurounion, 2009
- 16) Pichrt, J.: Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce potřebná? Právní rozhledy, 16/2009

Soudní rozhodnutí

- 1) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001
- 2) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. 21 Cdo 91/97
- 3) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005
- 4) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002
- 5) Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/1995

- 6) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000
- 7) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000
- 8) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99
- 9) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001
- 10) Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94
- 11) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2003, sp.zn. 21 Cdo 2372/2002
- 12) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005
- 13) Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2243/2009
- 14) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000
- 15) Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, CPJN 4/2004
- 16) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2008, sp.zn. 21 Cdo 854/2007
- 17) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004
- 18) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002
- 19) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002
- 20) Rozsudek Nejvyššího sudu ČR ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2455/2003
- 21) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008
- 22) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002
- 23) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004
- 24) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 1. 2010, sp. zn. 5 Cdo 285/2008
- 25) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. 21 Cdo 91/97
- 26) Rozhodnutí V 2/1976
- 27) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 10. 2005, sp. zn. 3 Cdo 150/2005
- 28) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 30. 9. 1992, sp. zn. 4 Cdo 78/1992
- 29) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 22. 12. 1992, sp. zn. 4 Cdo 129/92
- 30) Rozsudek Nejvyššího soudu SR, ze dne 19. 10. 1995, sp. zn. 4 Cdo 83/1995
- 31) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 19. 12. 2000, sp. zn. 5 Cdo 36/2000
- 32) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 22. 8. 2001, sp. zn. 5 Cdo 77/2001
- 33) R 9/1980
- 34) R 64/1969
- 35) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 30. 9. 1992, sp. zn. 4 Cdo 78/1992
- 36) Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84
- 37) Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Další zdroje:

www.employment.gov.sk

www.epi.sk

www.epravo.cz

www.jaspi.justice.gov.sk

www.novyweb.nsoud.cz

9. The ways to terminate the employment relationship

The purpose of my thesis is to analyze the ways to terminate the employment relationship. The thesis deals with the theme of the termination of employment relationship in aspect of the legal regulation of the Czech Republic and compares the ways to terminate the employment relationship with the Slovak legislation.

The thesis is composed of six chapters. Chapter One is introductory and defines basic terminology used in the thesis. Chapter Two deals with various ways of termination of employment, such as the termination of employment relationship by agreement, by notice, by immediate termination, by termination within probationary period. The termination of employment relationship by agreement is a bilateral legal act, in which an employee and employer agree on the termination of the employment relationship, the employment relationship shall terminate upon the agreed day. An employment relationship may be terminated by giving notice on the part of the employer or employee. Notice must be given in writing and delivered to the other party, or otherwise it shall be invalid. The employment relationship terminates upon expiration of the period of notice, is at least two months.

An employer and an employee may immediately terminate an employment relationship and must make the immediate termination of an employment relationship in writing, wherein they must define the reason in terms of deed in such a way that no confusion with another reason shall be possible, this to be delivered to the other party within the determined term. This chapter include a collective redundancies, claims from invalid termination of employment relationship.

The employment relationship can also be terminated based on a legal event, with which the Labor Code associates the termination of employment relationship, such legal events are employee's death, the employer's death; the empire of the agreed period, an achievement age.

Chapter Three contains the claims related to termination of employment relationship. Such claims include employment evaluation, confirmation on employment, severance pay.

Chapter Four is focused on the ways to terminate the employment relationship according to Slovak Labour Code. The Slovak Labour Code and the Czech Labour Code are based on the Act No. 65/1965 Coll., therefore the Slovak Labour Code regulates almost identical the ways to terminate the employment relationship as the Czech Labour Code.

For example, the different is length of notice period. The Slovak Labour Code distinguishes the length of notice period according to duration of employment relationship. If notice is given to an employee who has worked for the employer for at least five years, the period of notice shall be at least three months, otherwise is at least two months.

Chapter Five contains the claims related to termination of employment relationship. Such claims include employment evaluation, confirmation on employment, severance pay. The amount of severance pay depends on the duration of employment relationship. The employee shall be entitled to severance pay on the termination of the employment relationship amounting to at least twice his average monthly income. If an employee has worked for an employer for at least five years, he shall be entitled to severance pay amounting to at least three times his/her average monthly earnings. Chapter six contains the summary of the most significant differences in the compared jurisdiction.

Termination of employment relationship