

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Eduard Šebo

## Komparácia ukončenia pracovného pomeru v ČR a SR

Diplomová práca

Vedúci diplomovej práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra: Pracovného práva

Dátum vypracovania práce: 26. 05. 2012

Prehlasujem, že som predkladanú diplomovú prácu vypracoval samostatne, všetky použité pramene a literatúra boli riadne citované a práca nebola využitá k získaniu iného alebo rovnakého titulu.

V Prahe dňa 26. 05. 2012

Eduard Šebo

Na tomto mieste by som rád poďakoval doc. JUDr. Petrovi Hůrkovi, Ph.D. za vedenie diplomovej práce, cenné rady, trpezlivosť a osobný prístup.

## Obsah:

Úvod .....	1
1. Pracovné právo – jeho predmet, účel a obsah .....	3
1.1 Predmet úpravy pracovného práva .....	4
1.2 Účel úpravy pracovného práva .....	4
1.3 Obsah úpravy pracovného práva .....	6
2. Historické pozadie dnešného pracovného práva .....	8
2.1 Vývoj pracovného práva do roku 1989 .....	8
2.2 Vývoj pracovného práva po roku 1989 .....	15
3. Pracovný pomer ako právny inštitút .....	17
4. Spôsoby ukončenia pracovného pomeru v českej právnej úprave – všeobecné pojednanie .....	19
4.1 Objektívne práve skutočnosti .....	20
4.1.1 Smrť zamestnanca alebo zamestnávateľa .....	20
4.1.2 Čas .....	21
4.1.3 Súdne rozhodnutie .....	21
4.2 Subjektívne práve skutočnosti .....	22
4.2.1 Jednostranné dôvody .....	22
4.2.2 Dvojstranné dôvody .....	22
5. Spôsoby ukončenia pracovného pomeru v slovenskej právnej úprave – všeobecné pojednanie .....	23
6. Komparácia jednotlivých spôsobov ukončenia pracovného pomeru v platnej právnej úprave v ČR a SR .....	24
6.1 Systematika práce .....	24
6.2 Skončenie pracovného pomeru dohodou .....	26
6.3 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou .....	29
6.3.1 Všeobecný popis inštitútu výpovede .....	29
6.3.2 Stanovenie výpovednej doby .....	33
6.3.3 Výpovedné dôvody, ich komparácia a rozbor .....	34
6.3.4 Dôvody zakazujúce dať výpoveď zamestnancovi .....	40
6.4 Skončenie pracovného pomeru okamžitým zrušením .....	41
6.4.1 Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom .....	44
6.4.2 Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom .....	46
6.5 Skončenie pracovného pomeru zrušením v skúšobnej dobe .....	47
Záver .....	50
Zoznam skratiek .....	52
Použitá literatúra .....	53
Abstract .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Abstrakt .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## Úvod

Predmetom mojej diplomovej práce je komparácia ukončenia pracovného pomeru v ČR a SR. Dôslednú znalosť problematiky súvisiacu s pracovným pomerom, ktorú táto téma pokrýva, považujem za nanajvýš praktickú. Som totiž presvedčený, že ide o jeden zo systémovo najvýznamnejších atribútov určujúci fungovanie celej spoločnosti. Nebolo to totiž tak dávno, kedy štátom hlásaná dogma plnej zamestnanosti a smerovania od socialistickej ku komunistickej spoločnosti fungovala ako východisko pre organizáciu všetkých krajín tzv. Východného bloku, ktorého sme boli súčasťou. Právo na prácu sa automaticky spájalo s povinnosťou pracovať, čo logicky zapadalo do kontextu vtedajších spoločenských pomerov. Dôsledky tohto prístupu sú však v najlepšom prípade veľmi rozporuplné.

Nechcem však sklízať ku porovnávaniu, či hodnoteniu vtedajších a dnešných pomerov. Ako som však už v predchádzajúcom odseku uviedol, považujem problematiku pracovného problému za zaujímavú, keďže sa v nej odráža usporiadanie celej spoločnosti. Zo spôsobu úpravy práce ako základného výrobného prostriedku akéhokoľvek štátneho zriadenia je možné vyvodit' množstvo zaujímavých informácií. Odráža sa v ňom takpovediac duch danej doby. Práve kvôli tejto skutočnosti by sme vedeli podľa prevažujúcej formy pracovných vzťahov automaticky určiť, o ktorý spoločenský systém by sa jednalo. Nech už by to mal byť feudalizmus, socializmus, utopický komunizmus alebo dnes prevládajúci kapitalizmus s prívlastkami. Bez ohľadu na štátny režim, ktorý sa v priebehu doby zákonite mení, je totiž práca súčasťou zmysluplného ľudského života a jej výsledky realizáciou ľudských potrieb a túžob. Práca bola a je nutným predpokladom k nášmu prežitiu a je tak základom každého štátneho zriadenia. To je práve dôvod, prečo pokladám prácu a jej dnešnú väčšinovú realizáciu prostredníctvom pracovného pomeru za tému, ktorá je hodná stať sa prácou diplomovou.

Rád by som zdôvodnil fakt, prečo som si vybral práve komparáciu medzi ČR a SR ako metodickú náplň poznávania pracovného pomeru. Je tomu tak z viacerých dôvodov. Jednak sa ma úprava pracovného pomeru v týchto krajinách týka, keďže som štatutárom viacerých obchodných spoločností v oboch krajinách, jednak sa táto úprava

týka zamestnancov, ktorí pre ne pracujú. Samotná skutočnosť, že budem porovnávať iba spôsoby ukončenia pracovného pomeru je pre mňa najzaujímavejšia z toho dôvodu, že sa mi javí ako najkomplikovanejšia. Ukončenie pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom je totiž riešením ultima ratio a práve v ňom sa snád' najzreteľnejšie prejavujú kogentné ochranné charakteristiky pracovno-právneho zákonodárstva. Pochopenie možností, ako legálne ukončiť pracovný pomer mi teda príde ako základné východisko pre pochopenie celého pracovného práva. Domnievam sa pritom, že aj práve pochopením pracovného práva je možné lepšie porozumieť organizácii celej spoločnosti, ktorá nás obklopuje a ktorej sme integrálnou súčasťou.

Samotnú prácu som koncipoval do šiestich kapitol, z ktorých každá sa pracovnému právu venuje z iného pohľadu. Prvá kapitola pojednáva o predmete, účele a obsahu pracovného práva. Kapitola druhá popisuje históriu pracovného práva. Jeho vydokladovateľné legislatívne ukotvenie siaha až do čias Rímskeho impéria. Prvý pracovno-právny predpis z územia dnešnej Českej republiky je však až z obdobia počiatku 14. storočia. Táto kapitola ďalej popisuje vývoj cechových organizácií, čeladných poriadkov, či obdobie poddanských vzťahov a ich následný rozklad s príchodom buržoáznej revolúcie. Zachytáva taktiež pomery v Československu a končí popisom vývoja pracovného práva po rozpade spoločného štátu Čechov a Slovákov. Tretia kapitola sa venuje pracovnému pomeru ako právnomu inštitútu, zatiaľ čo ďalšie dve spôsoby ukončenia pracovného pomeru v ČR, resp. SR. Za najdôležitejšiu časť však považujem nadchádzajúcu šiestu kapitolu, v ktorej sa venujem porovnávaniu spôsobov umožňujúcich ukončenie pracovného pomeru v Českej, resp. Slovenskej republike. Podrobne v nej popisujem jednotlivé právne inštitúty a dôvody umožňujúce ukončenie pracovného pomeru v súlade s platnou legislatívou. Táto kapitola okrem samotného porovnávania spomínaných inštitútov obsahuje aj popis systematiky môjho prístupu podľa ktorého som následne postupoval. V prípadoch, pri ktorých som to považoval za vhodné, som sa v tejto kapitole snažil sformulovať vlastné zhodnotenia jednotlivých rozdielov, ktoré sa počas komparácie dôvodov umožňujúcich ukončenie pracovného pomeru objavili.

## 1. Pracovné právo – jeho predmet, účel a obsah

Pracovné právo ako samostatné odvetvie právneho poriadku predstavuje súbor právnych noriem upravujúcich vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami pri uskutočňovaní závislej ľudskej práce. Jeho prameňmi sú jednak normatívne právne akty, kolektívne zmluvy, vnútropodnikové normatívne právne akty, dobré mravy (v zmysle interpretačného pravidla), technické normy (v prípade, že upravujú bezpečnosť práce a ochranu života a zdravia pri práci) ako aj medzinárodné zmluvy. Uvedené platí pre pracovné právo na Slovensku, ako aj pre pracovné právo v Českej republike.

Z pohľadu systematického členenia pracovného práva je dôležité uviesť si jeho celkové zasadenie do právneho poriadku oboch zmienovaných krajín. Vzhľadom ku spoločnej štátnej a právnej minulosti je zreteľne vidieť postupný odklon od kedysi spoločného Zákonníku práce č. 65 / 1965 Zb. Ten totiž upravoval pracovno-právne vzťahy v zmysle odvetvovej systematiky právneho poriadku - tradične rozlišovanej na právo súkromné a verejné - úplne samostatne. Z toho vyplývalo, že Občiansky Zákonník nebolo možné použiť ani ako subsidiárnu právnu normu. Československé socialistické legislatívne reformy v tejto oblasti zašli dokonca tak ďaleko, že v priebehu prvej polovice šesťdesiatych rokov existovalo vedľa seba niekoľko právnych predpisov, ktoré mali obsahový súvis s pracovným právom v tom zmysle, ako ho poznáme dnes. Išlo o spomínaný Zákonník práce č. 65 / 1965 Zb., Zákonník medzinárodného obchodu č. 101 / 1963 Zb., Občiansky Zákonník č. 40 / 1964 Zb. a Hospodársky Zákonník č. 109 / 1964 Zb. Všetky tieto právne predpisy boli považované za samostatné, čo viedlo ku vytváraniu samostatnej judikatúry i právnej teórie pre každý z nich jednotlivo. To pochopiteľne celú problematiku komplikovalo, zneprehľadňovalo a trieštilo.<sup>1</sup>

Dôvodom, prečo bol použitý práve zmieňovaný legislatívny prístup bola téza, že vzťahy vznikajúce v socialistickej spoločnosti medzi občanmi a socialistickými organizáciami v rámci spoločenskej práce sa kvalitatívne líšia od vzťahov zmenných, keďže pracovná sila stratila v podmienkach budovania socializmu charakter tovaru. Dôsledkom prijatia tejto tézy bolo vyčlenenie pracovného práva z odvetvia občianskeho

---

<sup>1</sup> Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 25 s.

práva a jeho koncipovanie ako samostatného právneho odvetvia do tej podoby, akú som popísal v predchádzajúcom odseku.<sup>2</sup>

Za hlavnú funkciu pracovného práva môžeme považovať ochranu zamestnanca. Upravuje totiž vzťah medzi zamestnancom, ktorý je vždy fyzickou osobou a zamestnávateľom. Zamestnávateľ pritom môže byť jednak osoba fyzická ako aj osoba právnická. Z pohľadu formy noriem, ktoré pracovné právo využíva, prevažujú normy dispozitívne. Táto skutočnosť sa vo výsledku prejavuje možnosťou rôznorodých dojednaní, avšak ochrana zamestnanca v rámci pracovného vzťahu je daná kogentnými normami.

### ***1.1 Predmet úpravy pracovného práva***

Predmetom úpravy pracovného práva všeobecne sú právne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami pri výkone závislej práce. Český platný Zákonník práce vymedzuje svoj predmet úpravy a vymedzenie pracovnoprávných vzťahov hneď vo svojom prvom paragrafe veľmi konkrétne takto:

ad a) upravuje právne vzťahy vznikajúce pri výkone závislej práce medzi zamestnancami a zamestnávateľmi; tieto vzťahy sú vzťahmi pracovnoprávnymi,  
ad b) upravuje taktiež právne vzťahy kolektívnej povahy. Právne vzťahy kolektívnej povahy, ktoré súvisia s výkonom závislej práce, sú vzťahmi pracovnoprávnymi,  
ad c) zapracováva príslušné predpisy Európskych spoločenstiev,  
ad d) upravuje tiež niektoré právne vzťahy pred vznikom pracovnoprávných vzťahov podľa písmena a).<sup>3</sup>

### ***1.2 Účel úpravy pracovného práva***

Účelom pracovného práva je teda regulovať právne vzťahy a stanovovať mantinely prípadných dohovorov medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Vzhľadom na skutočnosť, že väčšina ľudí sa celý život pohybuje najmä na strane zamestnaneckej,

---

<sup>2</sup> PAVLÁTOVÁ, J. Pracovní právo a jeho problematika po vydání nového občanského Zákonníku. Právník, 1964, roč. 103, č. 9, s. 809

<sup>3</sup> vid' § 1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 367/2011 Sb.



kde v rámci trhu práce môžu realizovať za mzdu svoje schopnosti a zručnosti, bolo dôležité zabezpečiť ich ochranu pred svojvôľou zamestnávateľov. V kapitalistickom usporiadaní sociálno-ekonomických vzťahov je totiž výrazne väčšia moc práve na strane zamestnávateľov. Aby nedochádzalo ku zneužívaniu ich postavenia na úkor zamestnancov, ktorí z takto získaných peňažných prostriedkov hradia existenčné náklady svoje a svojich rodín, vznikla potreba právne upraviť vzťahy, ku ktorým medzi nimi dochádza alebo ku ktorým môže dochádzať. Rovnako bolo nutné, aby pracovné právo popisalo a stanovilo postupy pri prípadných excesoch v rámci týchto vzťahov.

Pracovné právo však svojimi dôsledkami presahuje zmieňovanú právnu reguláciu vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Tento presah spočíva vo vymedzovaní podmienok, v ktorých zamestnanci svoju závislú prácu vykonávajú. Tie sa týkajú prostredia, v ktorom zamestnanci pracujú a taktiež stanovenia minimálnej úrovne bezpečnosti ochrany zdravia pri práci. Tieto faktory sa následne prejavujú vo všetkých oblastiach spoločnosti a štátu. Majú vplyv na ekonomickú konkurenciu a tým aj predajnosť výsledných produktov na medzinárodnom trhu tovarov a služieb. Ovplyvňujú tak veľmi významným spôsobom v prvom rade mieru zamestnanosti obyvateľstva. Tá je pritom základnou podmienkou pre sociálne zabezpečenie zamestnancov a ich rodín, rovnako ako pre udržanie kúpyschopnosti na domácom trhu.

Zmieňované skutočnosti sa v poslednej dobe čoraz viac prejavujú v náraste sociálnych konfliktov vo vnútri toho-ktorého štátu zapojeného do ekonomického systému liberalizovaného medzinárodného obchodu a medzinárodnej delby práce. Dôsledkom ekonomickej globalizácie a relatívne lacnej dopravy je totiž finančne veľmi výhodný presun výroby a zamestnanosti do krajín s nižšími pracovnými nákladmi alebo s nižšou úrovňou ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnancov, či prírody. Z krajín, ktoré pôvodne produkovali tovary a služby, čím udržiavali určitú relatívne stabilnú hladinu nezamestnanosti, sa tak stávajú krajiny, ktoré by sme mohli nazvať „konzumentské“. Prax však ukazuje, že nie je možné dlhodobo praktizovať takúto hospodársku politiku s podmienkou zachovania udržateľnosti verejných rozpočtov. Výpadok zamestnanosti spôsobený popísaným presunom výrobných kapacít do lacnejších krajín nie je totiž možné nahradiť v kategórii služieb a obchodu. Obzvlášť, ak finančný zisk korporácií praktizujúcich takýto proces šetrenia nákladov je reinvestovaný podľa rovnakého kľúča a v najhoršom prípade zdanený v krajinách, ktoré bývajú

označované ako daňové raje. Takýmto spôsobom dochádza k vyvádzaniu likvidného kapitálu z krajín, kde tento kapitál pôvodne vznikol a svojím kolobehom akceleroval hospodársky rast, životnú úroveň a spolu s nimi aj zamestnanosť.

Popísané skutočnosti sú tak síce na jednej strane motorom inovácií nutných pre udržanie konkurencieschopnosti výrobných subjektov, ktoré ostávajú pôsobiť a vyrábať v pôvodných krajinách. Ich kumulatívny efekt má však jasne negatívne dopady na celý stav spoločnosti a vyvoláva obrovský tlak medzi iným aj na úpravy pracovného práva ako zo strany zamestnancov, tak aj zamestnávateľov. Zamestnanci pritom požadujú udržanie, prípadne posilnenie ochranného charakteru Zákonníka práce. Ide im najmä o ustanovenia týkajúce sa rozviazania a ukončenia pracovného pomeru, pracovnej doby, nadčasovej práce, dovoleniek, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovných podmienok alebo náhrad výdajov. Zamestnávatelia sa však logicky sústreďujú najmä na liberalizáciu tých ustanovení Pracovného Zákonníka, ktoré majú najväčší dopad na ich finančné hospodárenie. Pre každého zamestnávateľa to môžu byť iné zákonné ustanovenia, podľa predmetu ich podnikania. Hlavným predmetom záujmu napríklad obchodnej spoločnosti z odvetvia automobilového priemyslu tak budú najmä regulatívy, ktoré popisujú zmeny pracovného zaradenia zamestnancov, či výšku odstupného pre zamestnancov v trvalom pracovnom pomere. Pre takúto spoločnosť sú totiž dôležité cyklické fázy rastu a poklesu dopytu po automobiloch na svetových trhoch. Ich schopnosť správne reagovať na aktuálny stav trhových podmienok a nálad nastavením výroby je základným predpokladom ich ekonomického prežitia.

Na rozdiel od nich však napríklad zamestnávatelia v poľnohospodárstve budú skôr sledovať ustanovenia týkajúce sa dohôd o prácach konaných mimo hlavný pracovný pomer, čo má súvis so striedaním ročných období a rôznou mierou pracovného vyťaženia ich zamestnancov počas kalendárneho roka.

### ***1.3 Obsah úpravy pracovného práva***

Obsahom úpravy pracovného práva sú pracovnoprávne vzťahy, ktoré sú tvorené vzájomnými právami a povinnosťami, ktoré vznikajú medzi účastníkmi tohto právneho vzťahu. Presnejšie môžeme hovoriť o súhrne subjektívnych práv a právnych povinností, ktoré účastníkom vyplývajú z právnych noriem pracovného práva. Súčasne

samotná realizácia subjektívnych práv a právnych povinností je právne významným správaním subjektov v rámci subjektívnych práv a právnych povinností vymedzených právnymi normami. Subjektívne právo tu predstavuje mieru možnosti správania subjektu právneho vzťahu zakotvenú a garantovanú právnou normou. Na druhej strane, právnou povinnosť vymedzujeme ako právnou nevyhnutnosť účastníka právneho vzťahu správať sa tak, ako mu to prikazuje právna norma. Právne povinnosti sú nevyhnutnou podmienkou realizácie subjektívnych práv. Môžeme ich označiť aj za právnou garanciu realizácie práv vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov.

V rámci pracovnoprávnych vzťahov sa môže jednať o vzájomné práva a povinnosti, ktoré majú odlišný právny základ. Predovšetkým sú to tie práva a povinnosti, ktoré majú zmluvný základ a oporu v právnom úkone subjektov pracovnoprávneho vzťahu. Iným prípadom sú práva a povinnosti, ktoré zmluvný základ nemajú a predstavujú tak kogentné ustanovenia v normách pracovného práva. V tomto prípade účastníci pracovnoprávnych vzťahov nemôžu vylúčiť ich pôsobenie (napr. ustanovenie o zákaze výpovede apod.).

## 2. Historické pozadie dnešného pracovného práva

### 2.1 Vývoj pracovného práva do roku 1989

Zmienky o právnych predpisoch upravujúcich vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom by sme mohli nájsť už v období rímskeho staroveku. Takýmto spôsobom je totiž možné nazerať na právne predpisy popisujúce náležitosti zmluvy o dielo (*locatio conductio operis*) alebo zmluvy námedznej (*locatio conductio operarum*). Z obdobia prelomu prvého a druhého storočia nášho letopočtu by sme mohli diskutovať o možnosti nazerania z pohľadu pracovnoprávneho aj na vzťahy a úpravy, ktoré vznikali medzi rímskou armádou a žoldnieri v nej bojujúcimi alebo personálom pomocných pracovných zborov.

V 9. storočí, kedy evidujeme na území českého štátu prvé snahy o tvorbu právnych noriem, riadia sa pracovné podmienky remeselníkov obyčajovým právom. Dochované Hnězdenské dekrety Břetislavove, ktoré boli vyhlásené v roku 1039 obsahujú ustanovenia, ktoré sa dajú považovať za prvú písomnú pracovnoprávnu normu na území dnešnej Českej republiky. Jednalo sa o ustanovenia analogické s textom barbarského *Lex Alamanorum*, stanovujúce zachovávanie nedeľného pracovného pokoja v súlade s cirkevnými zvyklosťami v zmysle, aby nedeľa a „*festis celebribus*“ (slávne sviatky) boli oslobodené od práce.<sup>4</sup>

Za prvý dochovaný pracovno-právny predpis z územia dnešnej Českej republiky však môžeme považovať až dokument z obdobia ranného stredoveku nazvaný *Ius regale montanorum*. Jeho názov by sme mohli preložiť ako „právo ťažiť horu“ a bol vydaný Václavom II. v roku 1300. Upravoval pravidlá ťažby a spracovania striebra v slobodnom kráľovskom meste Kutnej Hore, pričom neopomenul reguláciu pracovných podmienok v baniach. Rozlišoval špecifické pracovné zaradenia robotníkov ako baníkov, tesárov, kováčov, či meračov. Podrobne dokonca upravoval určité otázky bezpečnosti pri práci, určoval rozvrh a kontrolu pracovnej doby ako aj spôsob odmeňovania tých, ktorí pracovali na ťažbe striebra. Zaujímavosťou je, že tento predpis zakazoval združovanie v baníckych spolkoch pre príslušníkov určitých povolání ako

---

<sup>4</sup> Kosmova kronika česká, Svoboda, Praha, 1972, s. 81 - 82

boli baníci alebo kováči. Dá sa tak s nadsázkou v súvislosti s touto právnou normou hovoriť aj o jednej z prvých proti-odborárskych regulí na území dnešnej Českej republiky. Celkovo by sme však mohli spomínaný zákon z pohľadu práva hodnotiť ako kvalitný, čo dokazuje aj jeho dlhodobá platnosť. V českých pomeroch totiž platil až do 19. storočia.

Za dôležitý medzník vo vývoji neskoršieho samostatného pracovného práva môže byť pokladaný vznik cechov. Tie v českých zemiach vznikali približne od 13. storočia súčasne s rastom významu a vplyvu stredovekých miest, v ktorých sa rozvíjala remeselná výroba. Cechy v tejto dobe slúžili najmä ako organizácie ochrany remeselníckych živností a združovali remeselníkov podľa ich pracovného oboru. Cechovné artikuly ako pravidlá cechovnej činnosti upravovali medzi iným aj podmienky výkonu práce remeselníkov a taktiež tých, ktorí sa na remeselníckej práci spolupodieľali. Išlo teda o tovarišov a učňov – o stanovenie pravidiel pre ich odmeňovanie, prijímanie, či určenie ich pracovnej doby.<sup>5</sup> Obdobný vývoj cechov prebiehal aj na území Slovenska. V porovnaní s českým územím sa tu však vznik cechov výrazne oneskoril. Ich rozvoj začal totiž až od polovice 15. storočia.

V období feudalizmu vznikla na oboch územiach aj určitá fragmentárna úprava využívania cudzej pracovnej sily vlastníkom výrobných prostriedkov. Jednalo sa predovšetkým o úpravu námedznej práce učňov, tovarišov a čel'ade v tzv. čel'adných poriadkoch. Čel'adné poriadky upravovali práva a povinnosti vrchnosti – zamestnávateľa, ako aj práva a povinnosti zamestnanca – čel'adína. Tieto predpisy teda predstavovali prvú obecnú právnú úpravu námedzného pracovného pomeru. Samotný čel'adnícky pomer zakladala čel'adnícka zmluva, ktorá predstavovala historicky predchodkyňu dnešnej pracovnej zmluvy. Tento čel'adnícky pomer sa odlišoval od dnešného pracovného pomeru predovšetkým tým, že zahrnoval okrem práce a odmeny za vykonanú prácu aj samotnú osobu, ktorá danú prácu vykonávala, prípadne súčasne aj členov jeho rodiny.<sup>6</sup> Samotná pracovná doba nebola v čel'adných poriadkoch upravená, čel'adín pracoval podľa potreby zamestnávateľa. Čel'adný pomer končil zvyčajne uplynutím doby, na ktorú bol zjednaný, prípadne výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Navyiac v prípade jeho skončenia vydával zamestnávateľ čel'adínovi potvrdenie – tzv.

---

<sup>5</sup> Kotrouš, J. Ke kořenům pracovního práva. Aplikované právo, 2/2004, s. 44

<sup>6</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 45

fedrovny list, ktorý bol podmienkou pre prijatie do novej služby.<sup>7</sup>

Je potrebné si uvedomiť, že významnou skutočnosťou, ktorá ovplyvňovala právne vzťahy pri výkone námedznej práce až do konca 18. storočia bola existencia nevoľníctva a s tým súvisiace vrchnostensko - poddanské vzťahy. Predovšetkým mimo miest prevládala práca nevoľníkov, ktorí pracovali bez nároku na odmenu. Rozsah nevoľníckej práce vykonávanej pre vrchnosť bol upravený v tzv. robotných patentoch, ktoré upravovali počet dní, ktoré bol poddaný povinný odpracovať pre vrchnosť, prípadne určovali samotnú povahu tejto pracovnej povinnosti.<sup>8</sup> Nevoľníctvo bolo zrušené v rakúskej časti habsburskej monarchie v roku 1781; v uhorskej časti, teda vrátane územia Slovenska neskôr v roku 1785. V dôsledku odstránenia nevoľníctva a následného pohybu pracovnej sily z vidieka do miest sa začala v mestách rozvíjať priemyselná výroba a uplatňovať klasické pracovné pomery. Koncom 18. storočia evidujeme aj počiatky ochranného zákonodárstva v celej habsburskej monarchii, a to predovšetkým za vlády Jozefa II., ktorý vydal niekoľko nariadení a patentov upravujúcich ochranu detí pri práci a tiež zaviedol nedeľný pracovný pokoj. Obdobne jeho dva čel'adné poriadky z roku 1782 upravovali určitú mieru ochrany čel'ade proti týraniu zamestnávateľom. Jozefínskymi čel'adnými poriadkami vrcholí v neskorom feudálnom období samotná úprava čel'adných pomerov.

Určujúcim rysom pracovného práva na území oboch popisovaných územných celkov bol dlhú dobu fakt, že pracovné právo netvorilo samostatné právne odvetvie. Právna úprava pracovných vzťahov bola spočiatku predmetom občianskeho práva, a až neskôr na prelome 19. a 20. storočia došlo k posunu v tom zmysle, že samotná konkretizácia úpravy pracovného pomeru prestáva byť absolútne vecou voľnej úvahy strán zmluvy o výkone námedznej práce. Dôležitý medzník v právnej úprave súkromného práva predstavuje Všeobecný občiansky Zákonník („Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch“, ďalej iba ABGB), ktorý vychádzal z myšlienok obsiahnutých v tzv. Martiniho osnove, ktorá predstavovala predlohu predchádzajúcich neúspešných kodifikačných pokusov na poli občianskeho práva. Tento Zákonník bol vyhlásený dňa 1. 6. 1811 patentom cisára Františka I. č. 946 Zb. z. n., a určité jeho časti platili až do roku 1966. Uvedený Zákonník vytvoril modernú úpravu občianskeho práva a platil na celom území rakúskeho cisárstva. Nikdy však neplatil na území Uhorského kráľovstva.

<sup>7</sup> Kotrous, J. Ke kořenům pracovního práva. Aplikované právo, 2/2004, s. 49

<sup>8</sup> Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 44 s.

Významnou skutočnosťou z pohľadu pracovného práva je, že ABGB v hlave XXVI. obsahoval právnu úpravu námedznej zmluvy. Námedzná zmluva stanovovala povinnosť vykonávať pre inú osobu službu za určitú odmenu. Ustanovenia uvedenej časti ABGB boli neskôr v roku 1916 novelizované a došlo k vytvoreniu dvoch nových zmluvných typov. Prvým z nich bola zmluva služobná, ktorá upravovala výkon práce počas určitej doby v prospech tretej osoby. Tento zmluvný typ stanovoval povinnosť konať prácu osobne, ale taktiež nárok zamestnanca na plat. Zamestnávateľ bol povinný dbať o ochranu zdravia a života svojho zamestnanca. Služobný pomer sa uzatváral na dobu určitú, na skúšku, prípadne na neurčito. V prípade služobného pomeru na dobu neurčitú, boli stanovené rovnaké výpovedné lehoty pre obe strany. Druhým zmluvným typom, ktorý zaviedla novela z roku 1916 bola zmluva o dielo, ktorou sa podnikateľ zaväzoval vykonať dielo, prípadne ho dať zhotoviť inému na vlastnú zodpovednosť.<sup>9</sup> Na území Slovenska, ostatne rovnako ako v celom Uhorsku, kde neplatil rakúsky občiansky Zákonník z roku 1811, sa uplatňovalo aj naďalej obyčajové právo, ktoré však vychádzalo pri problematike pracovných zmlúv z rovnakých zásad ako ABGB pri úprave námedznej zmluvy.<sup>10</sup>

Po revolučnom roku 1848 bola právna úprava námedznej práce na území dnešnej Českej republiky rozptýlená do viacerých právnych predpisov, a to napriek vyššie uvedenej právnej úprave v ABGB. V rámci komparácie vytýčených územných celkov situáciu naďalej značne komplikuje tiež skutočnosť, že po zániku Rakúskeho cisárstva sa v rámci Rakúsko-Uhorska uplatňovalo od roku 1867 dualistické usporiadanie štátu a práva. Práve z toho dôvodu sa vydávali samostatné zákony pre Rakúsko a samostatné pre Uhorsko. V podmienkach rýchleho rozvoja priemyselnej výroby, ktorá bola naďalej založená na výkone námedznej práce, sa po prvých náznakoch v predošlom období, začína od polovice 19. storočia rozvíjať tzv. ochranné zákonodarstvo, a to predovšetkým ako reakcia na rastúcu nespokojnosť robotníkov v priemysle. Už v roku 1842 bol vydaný cisársky dekrét o ochrane detí. Tento predpis viazal možný výkon práce detí v továrňach na predošlú školskú prípravu. Deti, ktoré navštevovali školu minimálne tri roky, mohli pracovať v továrni od deviatich rokov svojho veku; ostatné mohli pracovať až od dvanástich rokov. Dekrét upravoval navyše aj pracovnú dobu práce detí v továrňach. V roku 1854 bol vydaný cisárskym patentom

<sup>9</sup> Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 45 - 46 s.

<sup>10</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 46

banský zákon, ktorý upravoval hlavne problematiku bezpečnosti práce v baniach. Zaujímavosťou je, že tento zákon napriek viacerým zmenám zostal v platnosti až do roku 1957. K významným predpisom z tohto obdobia, ktoré môžeme radiť k predpisom ochranného zákonodárstva, patrí nesporne aj živnostenský zákon z roku 1859.

V období štátoprávneho dualizmu po roku 1867 bolo na území Slovenska prijatých viacero právnych predpisov, ktoré upravovali podmienky výkonu práce. Jedná sa predovšetkým o zákon č. 17 o pracovných zmluvách továrenských robotníkov, remeselných tovarišov, učňov a obchodných pomocníkov z roku 1874 a zákon č. 13/1876 o pracovnej zmluve. Podľa následne uvedeného zákona bolo umožnené uzavrieť služobný pomer na neurčito, prípadne aj na doživotie. Za začiatok rozvoja kolektívneho pracovného práva na území Slovenska pritom môžeme považovať ústavu z roku 1867 (tzv. decembrová ústava), ktorá obsahovala ustanovenia o koalícnej slobode. Významný právny predpis v oblasti ochranného zákonodárstva v Uhorsku predstavoval predovšetkým zákonný článok o ochrane priemyselných zamestnancov proti nehodám a o priemyselných dozorcoch z roku 1893. Tento predpis stanovil povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov k ochrane zdravia pri práci.<sup>11</sup>

V období po roku 1918 po vzniku prvej Československej republiky bola prevzatá väčšina právnych predpisov z obdobia Rakúsko-Uhorska. Táto skutočnosť sa dotkla tiež pracovnoprávných predpisov. Predovšetkým bol recipovaný ABGB, vrátane hlavy XXVI., ktorá obsahovala úpravu zmluvy námedznej. Ďalej boli prevzaté ochranné pracovnoprávne predpisy z predchádzajúceho obdobia, pričom v oblasti ochranného zákonodárstva dochádza postupne k diferenciacii zamestnancov a štát priznáva ďalšie výhody predovšetkým zamestnancom, ktorí plnia úkoly v záujme štátu, teda hlavne štátnym zamestnancom. Je nutné však podotknúť, že štát preberané pracovné zákonodarstvo upravoval a doplňoval. Zlá ekonomická situácia krátko po roku 1918 viedla k ústupkom štátu v pracovnoprávnej úprave. To sa prejavilo vydaním rady nových zákonov. Predovšetkým v roku 1918 bol prijatý zákon č. 91/1918 Zb., ktorý uzákonil osemhodinovú pracovnú dobu. Zákon stanovil tiež podmienky povinnej prestávky v práci a vymedzil prácu nadčas a nočnú prácu. Ďalej bol v roku 1921 prijatý zákon č. 262/1921 Zb., o platenej dovolenke na zotavenie pre baníkov v rozsahu 5 – 10 dní, a následne v roku 1925 bola dovolenka na zotavenie uzákonená aj pre ostatných

---

<sup>11</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 45 - 46



zamestnancov v rozsahu 6 – 8 dní. Z dôvodu rastúcej nezamestnanosti v období bezprostredne po 1. svetovej vojne, boli významné aj zákony o podpore v nezamestnanosti z rokov 1918 – 1921.<sup>12</sup> Na území Slovenska a Podkarpatskej Rusi upravoval právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami zákon č. 244/1922, ktorý prevzal úpravu služobnej zmluvy z ABGB. Následne v roku 1924 bol pre územie Slovenska a Podkarpatskej Rusi prijatý zákon č. 259/1924, živnostenský zákon.

V predvojnovom období sa z dôvodu vzrastajúcej hospodárskej krízy pracovnoprávne zákonodarstvo príliš nerozvíjalo. Za zmienku stojí zákon o poskytovaní podpory v nezamestnanosti z roku 1930, prípadne zákon o súkromných zamestnancoch z roku 1934.

V období okupácie počas 2. svetovej vojny platila na území Protektorátu aj na území Slovenského štátu v zásade predošlá právna úprava, ktorá bola rozšírená o prvky totalitného práva. Zákonom bolo upravené nútené pridelenie práce, a to predovšetkým do Nemecka.

V období po 2. svetovej vojne zostali v Československu v platnosti naďalej právne predpisy z predchádzajúceho obdobia, a to za predpokladu, že neboli v rozpore s ústavou a demokratickým zriadením novovzniknutého štátu. Následné politické zmeny v roku 1948 sa výrazným spôsobom prejavili aj na pracovnom práve. Transformácia právneho poriadku sa v pracovnom práve prejavila snahou vytvoriť jednotnú právnu úpravu pre všetkých zamestnancov. Do polovice 60. rokov, teda do doby, kedy sa jednotná kodifikácia pracovného práva stala skutočnosťou, pracovnoprávne vzťahy upravoval predovšetkým zákon č. 66/1950 Zb., o pracovných a platových pomeroch štátnych zamestnancov a zákon č. 67/1950 Zb., o pracovných a platových pomeroch sudcov, prokurátorov a sudcovských čakatel'ov. Zákon č. 66/1950 Zb. vo svojich ustanoveniach porušoval zásadu zmluvnosti ako aj právo na slobodný výber a výkon povolania. Pri ukončení pracovného pomeru zákon umožňoval zamestnancovi dať výpoveď iba z vážnych osobných dôvodov. V § 19 odsek 2 vymedzoval dôvody výpovede na strane zamestnávateľa. Navyše podľa § 20 tohto zákona mohol zamestnávateľ zrušiť pracovný pomer v prípade, ak sa zamestnanec stal „štátne nespôľahlivý“. Tento neurčitý pojem v zákone bol v praxi často zneužívaný na prepúšťanie politicky nežiaducich zamestnancov. Na pomery ostatných zamestnancov

---

<sup>12</sup> Kalenská, M. K vývoji pracovného práva. Aplikované právo, 1/2006, s. 10

sa vzťahoval zákon č. 67/1951 Zb. a hlava VI. živnostenského zákona. Z ďalších právnych úprav z obdobia 50. rokov stojí za zmienku zákon č. 45/1956 Zb., ktorým sa skrátila pracovná doba na 46 hodín v týždni a zákon č. 81/1959 Zb., ktorý upravil dovolenku na zotavenie pre všetky kategórie zamestnancov a platil až do vydania Zákonníka práce v roku 1965. Samotnému vydaniu Zákonníka práce, ktorý zavŕšil proces transformácie pracovného práva, predchádzalo prijatie rady zákonov v rokoch 1961 - 1965, ktoré upravili pracovné podmienky zamestnancov a ich ochranu pri práci.

Popísaný legislatívny vývoj bol dokončený už vyššie uvedenou prvou kodifikáciou pracovného práva v roku 1965. Zákon č. 65/1965 Zb., Zákonník práce, účinný od 1. 1. 1966, predstavoval prvú jednotnú úpravu pracovnoprávnych vzťahov. Navyše sa jednalo o samostatnú právnu úpravu všetkých pracovnoprávnych vzťahov. Na tieto právne vzťahy sa nedala použiť ani v rovine subsidiárnej právna úprava z oblasti iného právneho odvetvia, predovšetkým práva občianskeho. Zákonník práce tak predstavoval komplexnú právnu úpravu oblasti pracovného práva a upravoval akúkoľvek problematiku pracovnoprávnych vzťahov. Zákonník sa vyznačoval prakticky výlučnou kogentnosťou jeho ustanovení (princíp „čo nie je dovolené, je zakázané“). Zákonník tak umožňoval účastníkom pracovnoprávnych vzťahov iba výnimočne, aby sa odchyľili prostredníctvom zmluvných dojednaní od znenia zákonnej právnej úpravy.<sup>13</sup> Nový Zákonník práce stanovil taxatívne jednotlivé dôvody ukončenia pracovného pomeru na strane zamestnávateľa. Obdobný postup zvolil zákonodarca aj v prípade ukončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca. Zamestnanec mohol ukončiť pracovný pomer napríklad z dôvodu, ak na základe lekárskeho posudku nemohol naďalej vykonávať predošlú prácu; žena v prípade tehotenstva, respektíve matka z dôvodu následnej starostlivosti o dieťa. V uvedených prípadoch bola výpovedná doba odstupňovaná podľa veku zamestnanca.

Z neskorších početných novelizácií Zákonníka bola z pohľadu ukončenia pracovného pomeru významná tzv. normalizačná novela, prevedená zákonom č. 153/1969 Zb. Táto novela, ktorá sa vyznačovala zjavnými diskriminačnými rysmi uľahčila prepúšťanie zamestnancov z práce, predovšetkým z dôvodov politických. Podľa znenia ustanovenia § 46 odsek 1 písm. e) zákona mohol zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer so zamestnancom v prípade, ak ten svojou činnosťou narušil

---

<sup>13</sup> Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 51 s.

socialistický spoločenský poriadok a stratil dôveru potrebnú k výkonu svojej funkcie, prípadne svojho dovtedajšieho pracovného miesta. Obdobne ustanovenie § 53 novely stanovilo, že zamestnávateľ mohol okamžite zrušiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý narušil svojim konaním socialistické spoločenské zriadenie závažným spôsobom a jeho následné zotrvanie u zamestnávateľa do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné bez toho, aby bolo ohrozené riadne plnenie úloh zamestnávateľa. Tieto výrazne diskriminačné prvky v prípade jednostranného rozviazania pracovného pomeru obsiahnuté v prvej novele Zákonníka práce boli odstránené až zákonom č. 20/1975 Zb., a to po opakovaných protestoch Medzinárodnej organizácie práce.<sup>14</sup>

## **2.2 Vývoj pracovného práva po roku 1989**

Po revolučných zmenách v roku 1989 boli prijaté tri dôležité právne predpisy, ktoré predstavovali počiatok reforiem v pracovnom zákonodárstve. Jedná sa predovšetkým o zákon č. 1/1991 Zb., zákon o zamestnanosti, ktorý vytvoril predpoklady pre vznik trhu práce a podmienky hmotného zabezpečenia v prípade nezamestnanosti. Ďalej zákon č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní, ktorý procesne upravil inštitút kolektívneho vyjednávania, vrátane štrajku. Tretím významným právnym predpisom z počiatku 90. rokov bol zákon č. 3/1991 Zb., ktorý novelizoval Zákonník práce. Táto novela predovšetkým obmedzila kogentné ustanovenia v zákone a vytvorila predpoklady pre rozvoj trhového hospodárstva. Zásadnú zmenu v Zákonníku práce v Českej republike, ktorá spočívala predovšetkým v obmedzení pôsobnosti štátu v pracovnoprávných vzťahoch a odstránení rozdielov v právnej úprave medzi jednotlivými typmi zamestnávateľov predstavovala novela Zákonníku práce, prevedená zákonom č. 74/1994 Zb. Zo Zákonníka práce sa oddelila časť o odmeňovaní zamestnancov a naďalej bola upravená vo zvláštnych zákonoch.<sup>15</sup>

Na Slovensku bol v roku 1996 prijatý nový zákon o zamestnanosti č. 387/1996 Zb.z. Obdobne zákon o kolektívnom vyjednávaní z roku 1991 bol medzičasom novelizovaný.

Od polovice 90. rokov v súvislosti s budúcim pristúpením Českej republiky a Slovenskej republiky do Európskej únie (ďalej EÚ) bolo potrebné zosúladiť národnú

---

<sup>14</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 64 - 65

<sup>15</sup> Kalenská, M. K vývoji pracovného práva. Aplikované právo, 1/2006, s. 14

právnú úpravu oboch krajín s právom Európskych spoločenstiev (ES). Pričom v obore pracovného práva sleduje legislatíva ES predovšetkým obsahovú harmonizáciu jednotlivých národných úprav. Jej účelom je vytvoriť navzájom rovnaké pracovné a súťažné podmienky, ktoré sú predpokladom koncepcie jednotného trhu.

V Českej republike bola v prvej etape vykonaná transpozícia náležitých predpisov ES do Zákonníka práce. Postupne tak bol novelizovaný Zákonník práce zákonom č. 155/2000 Zb., ktorým boli v súlade s právom ES upravené napr. otázky práva na informácie zamestnancov, úprava pracovnej doby, dovolenky, či bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci; následne bol prijatý zákon č. 118/2000 Zb., o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Tento proces bol dokončený zákonom č. 74/2004 Zb., ktorý novelizoval Zákonník práce. Následne bol v druhej etape prijatý nový Zákonník práce – zákon č. 262/2006 Zb., opierajúci sa predovšetkým o zásadu zmluvnej voľnosti, podľa ktorej „čo nie je zakázané, je dovolené“.<sup>16</sup>

Na Slovensku bol 2. 7. 2001 prijatý nový Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Zbierky zákonov, ktorý zavŕšil reformu pracovného práva v Slovenskej republike. Jeho prijatím výrazne pokročil samotný proces harmonizácie pracovného práva s pracovným právom Európskej únie.

---

<sup>16</sup> Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 56 s.

### 3. Pracovný pomer ako právny inštitút

V systematike pracovno-právnych vzťahov predstavuje pracovný pomer najdôležitejší právny inštitút. Mnohonásobne prevyšuje svojim upotrebením v rámci výkonu závislej práce dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer. Subjektom pracovného pomeru sú zamestnávateľ a zamestnanec. Avšak zatiaľ čo zamestnávateľ môže byť osobou tak fyzickou ako aj právnickou, zamestnanec môže byť iba osobou fyzickou.<sup>17</sup> Táto skutočnosť je daná objektom pracovného pomeru, ktorým je osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, pričom protihodnotu ním odvedenej práce predstavuje mzda. Takto vykonávaná práca je určená druhovo, čo je najčastejším rozdielom medzi prácou vykonávanou v rámci pracovného pomeru na jednej strane a prácou vykonávanou v rámci práce konanej mimo pracovný pomer na strane druhej. Objektom posledne zmienovaných prác sú totižto najčastejšie jednotlivé pracovné úkony alebo určitý konkrétny výsledok pracovnej činnosti.<sup>18</sup> V prípade práce vykonávanej v rámci pracovného pomeru je dôležité spomenúť, že sa jedná o závislú prácu<sup>19</sup> – v českom Zákonníku práce je zákonodarcom definovaná v paragrafe 2, pričom jeho slovenský náprotivok tak činí v druhom odseku paragrafu 1.

Obsahom pracovného pomeru sú vzájomné práva a povinnosti subjektov tohto právneho vzťahu. Ich základom je pracovný záväzok, ktorý zahŕňa vzájomné práva a povinnosti svojich účastníkov. Radíme medzi ne napríklad povinnosť zamestnávateľa prideliť zamestnancovi prácu v súlade s pracovnou zmluvou, platiť mu mzdu, zabezpečovať vhodné podmienky pre výkon práce a tak podobne. Zamestnanec má na druhej strane rôzne povinnosti ako napr. osobne a v určenom pracovnom čase vykonávať dohodnutú prácu, či dodržiavať pracovnú disciplínu.

Základný popis inštitútu pracovného pomeru uzavriem zmienkou o tom, že z pohľadu teórie práva môžeme rozlišovať rôzne druhy pracovných pomerov podľa viacerých kritérií ako sú: doba trvania pracovného pomeru, súbeh zákonných úprav, charakter zamestnávateľa, spôsob vzniku, miesto výkonu práce, či rozsah pracovnej

---

<sup>17</sup> bližšie o právnických a fyzických osobách vid' : Hůrka, Petr; Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Praha : Auditorium s.r.o., 2009, s. 39 - 41

<sup>18</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 160

<sup>19</sup> bližšie vid' Oršula, J., Pichrt, J. Odpovědnost za porušení povinnosti při souběhu zaměstnání a výkonu funkce statutárního orgánu. Právní rádce, 1996, č. 10

doby. Zo správneho zatriedenia jednotlivých pracovných pomerov pod uvedené kategórie následne vyplynú odpovedajúce konkrétne práva a povinnosti účastníkov jednotlivých pracovných pomerov.

Podľa doby trvania pracovného pomeru tak rozlišujeme pracovné pomery na dobu neurčitú na jednej strane a pracovné pomery na dobu určitú na strane druhej. Podľa súbehu zákonných úprav rozlišujeme pracovné pomery na také, pre ktoré je jediným prameňom zákonník práce od tých, pre ktoré môže byť aplikovateľný aj iný právny predpis. Podľa kritéria charakteru zamestnávateľa rozlišujeme pracovné pomery s podnikateľským alebo nepodnikateľským subjektom. Ďalším kritériom, podľa ktorého môžeme rozlišovať pracovné pomery je spôsob vzniku tohto pomeru. Odlíšime tak pracovné pomery, ktoré vznikajú na základe pracovnej zmluvy od tých, ktoré vzniknú menovaním. Podľa miesta výkonu práce vieme pre zmenu rozlíšiť pracovné pomery, ktoré majú zmluvne stanovený výkon práce na určitom pracovisku od takých, ktoré túto podmienku neobsahujú (napr. domáca práca). Pracovné pomery však môžeme rozlišovať aj podľa kritéria rozsahu pracovnej doby, čím oddelíme pracovné pomery so stanovenou týždennou dobou od tých, ktoré majú dohodnutú kratšiu pracovnú dobu.<sup>20</sup>

Pre pracovný pomer je veľmi dôležitá doba jeho vzniku. Tá je stanovená na deň, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

---

<sup>20</sup> bližšie viď Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 169-174

## **4. Spôsoby ukončenia pracovného pomeru v českej právnej úprave – všeobecné pojednanie**

V českej právnej úprave sú vznik, zmena a skončenie pracovného pomeru upravené v druhej časti Zákonníku práce. Konkrétne o tom pojednáva jej prvá hlava s názvom Vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru. Jedná sa o paragrafy číslo 27 až 71.

Ku skončeniu pracovnoprávneho vzťahu, pri ktorom dochádza k výkonu závislej práce za odmenu je nutné, aby nastala určitá právne relevantná skutočnosť. Takouto právnou skutočnosťou je určitá podmienka alebo predpoklad, stanovená právnou normou, ktorá spôsobuje vznik, zánik alebo zmenu právneho vzťahu. V tomto prípade vzťahu pracovnoprávneho.

Právne skutočnosti môžeme rozlišovať podľa toho, či vznikajú ako prejav vôle účastníkov právnych vzťahov alebo ku nim dochádza bez ohľadu na ich vôľu. V prvom prípade sa jedná o subjektívne právne skutočnosti, v prípade druhom o právne skutočnosti objektívne.

Právne skutočnosti môžeme rozlišovať taktiež podľa závislosti od právom požadovanej potreby ich preukázania do nasledovných troch kategórií: a) skutočnosti dokázané, b) skutočnosti predpokladané (prezumpatívne) a za c) skutočnosti fiktívne.

„Predpokladané, čiže prezumpatívne skutočnosti (domnienky) sú také skutočnosti, ktorých existencia sa iba predpokladá. V závislosti od toho, či sa tento predpoklad dá alebo nedá vyvrátiť ich ďalej rozdeľujeme na vyvrátiteľné a nevyvrátiteľné právne domnienky.“<sup>21</sup> Ako príklad vyvrátiteľnej právnej domnienky môže poslúžiť spôsobilosť subjektu – napríklad zamestnanca - ku právnym úkonom. Tento predpoklad môže vyvrátiť rozhodnutie súdu, ktorým by mohol byť zamestnanec pozbavený spôsobilosti ku právnym úkonom. Súd by tak totiž rozhodol v takom prípade, ak by takýto zamestnanec trpel duševnou poruchou, ktorá by nebola iba prechodného charakteru.

---

<sup>21</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 328, 329

Pri skutočnostiach fiktívnych sa naopak jedná o zákonný príkaz predpokladu určitého právneho úkonu pre prípad, kedy podľa všetkého daný úkon neexistuje. Mohlo by sa napríklad jednať o situáciu, kedy by zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer so zamestnancom, ktorý by však netrval na pokračovaní zamestnaneckého vzťahu. Na takýto pracovný pomer by sa právne nahliadalo ako na pomer skončený dohodou.<sup>22</sup>

#### ***4.1 Objektívne práve skutočnosti***

Objektívne právne skutočnosti v pracovnom práve nazývame právnymi udalosťami. Sú schopné spôsobiť ukončenie pracovného pomeru bez akéhokoľvek aktívneho pričinenia sa účastníkov tohto pomeru. V pracovnom práve ČR sa jedná o nasledovné udalosti: smrť, čas a súdne rozhodnutie.

##### **4.1.1 Smrť zamestnanca alebo zamestnávateľa**

V prípade smrti účastníka pracovnoprávneho pomeru je dôvodom skončenia tohto pracovného pomeru zánik subjektu. Jednoznačne to platí pre zamestnancov - fyzické osoby, ktoré sú povinné vykonávať prácu pre svojho zamestnávateľa osobne. Tie ako jediné môžu byť zamestnancami, čo Zákonník práce vo svojom §7 stanovuje bez výnimiek takto: „Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto Zákonníku môžu vzniknúť iba so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa.“ Zamestnávateľom však môže byť fyzická ako aj právnická osoba, pričom právnická osoba nezaniká smrťou ale zrušením (väčšinou výmazom z Obchodného registra) a v prípade, že zanikne bez právneho nástupcu, zanikne aj pracovnoprávny vzťah medzi touto právnickou osobou a zamestnancom. Ku právnenému nástupníctvu dochádza iba v prípade pokračovania živnosti, čo stanovuje § 342 ZP: „S výnimkou prípadov pokračovania v živnosti podľa § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrťou zamestnávateľa pracovnoprávny vzťah uvedený v § 3 vete druhej zaniká.“ Určité práva z pracovnoprávneho vzťahu však môžu trvať i po smrti zamestnanca. Sú uvedené v paragrafe číslo 328 odseku 2 ZP a jedná sa o peňažité práva zamestnávateľa, o ktorých bolo právomocne rozhodnuté alebo ktoré

---

<sup>22</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 329



boli zamestnancom pred jeho smrťou písomne uznané čo do dôvodov aj výšky a práv na náhradu škody spôsobenú úmyselne. Taktiež je možné, aby podľa § 328 odsek 1 ZP smrťou nezankli peňažité práva zamestnanca – a to do výšky odpovedajúcej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Tieto totiž prechádzajú postupne na manžela, deti a rodičov zamestnanca, pokiaľ oni s ním žili v dobe smrti v spoločnej domácnosti. Predmetom dedičstva sa však nestanú, ak takýchto osôb niet.

#### **4.1.2 Čas**

V prípade času ako právnej udalosti, ktorá má vplyv na trvanie, či ukončenie pracovného pomeru sa môže jednať o dve alternatívy. Jednak ide o uplynutie stanovenej doby, jednak o dosiahnutie určitého veku zamestnanca. Plynutie času nie je síce možné ovplyvniť ľudskou vôľou, avšak jeho existenciu samotní účastníci pracovných pomerov jasne reflektujú vo svojich zmluvných dojednaniach. Deje sa tak napríklad tým, že si účastníci pracovnoprávných pomerov jasne dopredu stanovia dobu, počas ktorej bude práca vykonávaná. Ide tak o kombináciu objektívnej a subjektívnej právnej skutočnosti, ktorej dôsledkom bude ukončenie pracovnoprávneho pomeru.

#### **4.1.3 Súdne rozhodnutie**

Ku skončeniu pracovného pomeru môže dôjsť aj rozhodnutím štátneho orgánu, ktoré predpokladá ustanovenie § 48, odsek 3 ZP: „Pracovný pomer cudzinca alebo fyzickej osoby bez štátnej príslušnosti, pokiaľ ku jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, končí

- a) dňom, ktorým má skončiť ich pobyt na území Českej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o zrušení povolenia k pobytu,
- b) dňom, ktorým nadobudol právnu moc rozsudok ukladajúci týmto osobám trest vyhostenia z územia Českej republiky,
- c) uplynutím doby, na ktorú bolo vydané povolenie ku zamestnaniu.“

Uvedené dôvody sú prejavom právnych skutočností, ktoré sú nezávislé na vôli zamestnanca. Cieľom je ochrana záujmov Českej republiky na poli trhu práce a súčasne je výrazom suverenity štátu na jeho území.

## **4.2 Subjektívne právne skutočnosti**

Subjektívne právne skutočnosti v pracovnom práve nazývame právnymi úkonmi. Ide o úkony subjektov pracovného pomeru, ktoré závisia na ich vôli, respektíve na vôli aspoň jedného z nich. Rozlišujeme tak právne úkony jednostranné a dvojstranné. Predstavujú najčastejšie dôvody skončenia pracovného pomeru, s výraznou prevahou nad dôvodmi, ktoré zakladajú objektívne právne skutočnosti. „Legálnu definíciu právneho úkonu po prvýkrát zakotvil Občiansky Zákonník, zákon č. 141/1950 Zb. Dovtedy sa najmä v civilistickej právnej teórii používal pojem „právne jednanie“ a v staršej právnej literatúre aj pojem „právny čin“.<sup>23</sup> Legálnu definíciu právneho úkonu definovaného ako prejav vôle, ktorý smeruje najmä ku vzniku, zmene či zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú (čiže je prejavom vôle spôsobiť právne následky) formuloval už akademik Viktor Knapp.<sup>24</sup>

### **4.2.1 Jednostranné dôvody**

Jednostrannými dôvodmi smerujúcimi ku skončeniu pracovného pomeru sú: zrušenie v skúšobnej dobe, výpoveď a okamžité zrušenie pracovného pomeru.

### **4.2.2 Dvojstranné dôvody**

Jediným dvojstranným dôvodom je skončenie pracovného pomeru dohodou o rozviazaní pracovného pomeru.

---

<sup>23</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 329

<sup>24</sup> KNAPP, V.: Předmět a systém československého práva, Praha, Academia, 1959

## 5. Spôsohy ukončenia pracovného pomeru v slovenskej právnej úprave – všeobecné pojednanie

V slovenskej právnej úprave sú vznik, zmena a skončenie pracovného pomeru upravené v druhej časti Zákonníku práce č. 311/2001 v platnom znení, rovnako ako v českej právnej úprave. Konkrétne o tom pojednávajú najmä paragrafy číslo 41 až 80 zmieňovaného slovenského Zákonníku práce.

K zániku práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov dochádza na základe právnych skutočností, s ktorými pracovné právo spája zánik určitých práv a povinností. Spôsob zániku závisí najmä od charakteru týchto práv a povinností. Ku zániku práv a povinností tak dochádza v dôsledku nasledujúcich právnych skutočností: zánikom pracovnoprávneho vzťahu, uspokojením nároku, uplynutím doby, dohodou, smrťou zamestnanca a výkonom práva.<sup>25</sup>

Skončenie pracovného pomeru je v slovenskej právnej úprave principiálne rovnaké ako je tomu v úprave českej (viď predchádzajúcu kapitolu s dôrazom na objektívne a subjektívne právne skutočnosti). Jedná sa konkrétne o skončenie pracovného pomeru podľa § 59 ZP a teda na základe: právneho úkonu, právnej udalosti, úradného rozhodnutia alebo zo zákona. V prípade právneho úkonu ako druhu subjektívnej právnej skutočnosti môže ísť o dohodu, výpoveď, okamžité skončenie alebo o skončenie v skúšobnej dobe. Ďalšou možnosťou je, že nastane právna udalosť ako druh objektívnej právnej skutočnosti. Takouto udalosťou môže byť uplynutie času, na ktorý bol pracovný pomer zjednaný, alebo v tom horšom prípade zamestnancova smrť. Cudzincov a ich pracovnoprávných vzťahov sa môže dotknúť úradné rozhodnutie, zatiaľ čo napríklad vysokoškolských učiteľov môže vo veci pracovného pomeru limitovať konkrétny zákon o vysokých školách.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 229

<sup>26</sup> Barancová, H. Schronk, R. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 423

## **6. Komparácia jednotlivých spôsobov ukončenia pracovného pomeru v platnej právnej úprave v ČR a SR**

### ***6.1 Systematika práce***

Úvodom uvediem najdôležitejšiu skutočnosť, ktorá bude mať vplyv na celú diplomovú prácu a tou je uvedenie zákonov a najmä ich posledných novelizácií, ktoré použijem ako materiálny zdroj pre celú svoju diplomovú prácu. Pôjde o český Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 367/2011 Sb. a slovenský Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení zákona č. 48/2011 Z.z.

Aby som mohol zmysluplne porovnávať ustanovenia jednotlivých spôsobov ukončenia pracovného pomeru v českej a slovenskej úprave, považujem za nevyhnutné stanoviť si určité pravidlá, resp. určitú osnovu z ktorej budem vychádzať pri komparácii jednotlivých ustanovení. Keďže zo zadania témy mojej diplomovej práce „Komparácia ukončenia pracovného pomeru v ČR a SR“ nie je jednoznačné, čo presne budem porovnávať, stanovil som si systematickú osnovu, ktorú plánujem použiť ako základné východisko, podľa ktorého budem v tejto práci postupovať.

Ako prvý bod pre každý zo spôsobov skončenia pracovného pomeru mám v úmysle porovnávať základné vymedzenie určitého inštitútu v slovenskom, resp. českom právnom poriadku. Ako najvhodnejší postup pre takéto zrovnanie sa mi javí citovať ustanovenia oboch právnych noriem a následne pristúpiť ku takpovediac hrubému zrovnaniu týchto zákonných ustanovení. Vzhľadom ku skutočnosti, že medzi Slovenskou a Českou republikou sú nielen väzby historické, ale aj pretrvávajúce väzby akademické, kultúrne, ekonomické, či mnohé iné, majú tieto republiky spoločné alebo veľmi podobné aj problémy, ktoré musia riešiť. Často sa preto stáva, že aj ustanovenia novoprijatých zákonov sú si veľmi podobné. V niektorých prípadoch sú dokonca až identické, keďže ich autori sa očividne inšpirovali prácou svojich kolegov na druhej strane rieky Moravy alebo použili znenie z čias spoločného štátu. Je preto možné, že hneď na úvod komparatistiky určitého vymedzenia konkrétneho právneho inštitútu umožňujúceho ukončenie pracovného pomeru by som mohol prísť k záveru, že ustanovenia v oboch úpravách sú rovnaké. Rovnako dobre je

však možné, že zmieňované úpravy konkrétnych inštitútov si budú čiastočne podobné alebo úplne odlišné. Táto odlišnosť však môže byť iba formálna, keďže je možné použitie slov synonymického významu. V takomto prípade by som musel konštatovať obsahovú identickosť komparovaných úprav. Ak by však úpravy vykazovali iba čiastočné odlišnosti, alebo by boli jedna oproti druhej v určitej oblasti rozvedené, snažil by som sa tieto rozdiely popísať. Dôraz by som pritom kládol na dôsledky, ktoré z takýchto odlišností vyplynú. Rovnako by som pristupoval aj ku prípadu, že by predmetné ustanovenia boli úplne odlišné.

V rámci druhého bodu budem porovnávať zákonom vyžadovanú formu právneho úkonu jednotlivých spôsobov ukončenia pracovného pomeru. Tu sa mi naskytujú dve teoretické možnosti zákonnej úpravy. Buď bude predmetný právny úkon povinne písomný alebo tomu tak nebude. K tomu, aby forma právneho úkonu nebola nutná, postačí, ak zákon o forme pomlčí. Za najdôležitejšie však považujem to, či zákon v prípade nutnosti písomnej formy stanoví automaticky sankciu neplatnosti takéhoto právneho úkonu z dôvodu nedostatku formy.

Ďalším – už tretím – bodom porovnania českej a slovenskej právnej úpravy bude vyhodnotenie otázky, kto môže úkon naplňujúci podstatu analyzovaného spôsobu ukončenia pracovného pomeru urobiť. V niektorých prípadoch to určite budú všetky potenciálne subjekty pracovného pomeru, v iných iba niektorá zo strán.

V rámci štvrtého bodu skúsím rozobrať prípustné dôvody, ktoré zákon uvádza pre daný právny inštitút, a ktorých existencia umožňuje ukončenie pracovného pomeru.

V piatom bode sa sústredím na otázku nutnosti odôvodniť ukončenie pracovného pomeru. Zákon môže totiž požadovať uvedenie zdôvodnenia v texte predmetného ustanovenia, ktorým sa pracovný pomer ukončuje.

V bode šesť popíšem spôsoby a možnosti späťvzatia právneho úkonu smerujúceho k ukončeniu pracovného pomeru. Ak však pre konkrétny popisovaný inštitút skončenia pracovného pomeru nebude o späťvzatí takéhoto právneho úkonu nič stanovené, tento bod vo svojom popise vynechám.

Na záver - v siedmom bode - skúsím zhodnotiť rozdiely komparovaných ustanovení, resp. vyjadriť sa k ich obsahu z pohľadu novej inšpirácie druhou stranou.

## **6.2 Skončenie pracovného pomeru dohodou**

Tento spôsob skončenia pracovného pomeru je v českom Zákonníku práce upravený v jeho druhej časti, štvrtej hlave, druhom oddieli, paragrafe 49 takto:

„Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.“

V slovenskom Zákonníku práce ide o úpravu obsiahnutú taktiež v druhej časti v paragrafe 60 nasledovne:

„Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien. Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.“

Z citovaného je zrejmé, že zatiaľ čo prvá veta v oboch zneniach zákonných ustanovení upravujúcich spôsob ukončenia pracovného pomeru dohodou je identická, v ďalších vetách to už neplatí. Rozhodne je však zaujímavé uviesť, že komparáciou českého Zákonníku práce platnému k 1.12.2005 by bolo možné konštatovať, že uvedené znenia boli kompletne identické s tým dodatkom, že slovenské súčasne platné znenie zákona rozvíja tretiu vetu o text „alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien“. Tento prípad tak môže slúžiť aj ako krásna ukážka postupného odchyľovania sa od identických znení právnych predpisov, ku ktorým dnes samostatné republiky Česká a Slovenská dospeli za obdobie 75 rokov spoločného štátu. K analyzovanej prvej vete spomínaných ustanovení je taktiež zreteľné, že obe nám určujú jedinú nutnú obsahovú náležitosť dohody o skončení pracovného pomeru. Touto podmienkou podmieňujúcou platnosť takejto dohody je určenie dňa skončenia pracovného pomeru. Tento deň môže byť stanovený akokoľvek. Môže ísť o presné stanovenie konkrétneho dátumu, ako aj o dobu, kedy nastane určitá právna skutočnosť. Taktiež je možné viazať takúto dohodu na vykonanie určitých pracovných úkonov.

Podstatné však pre všetky spomínané situácie je jasné stanovenie okamihu, kedy pracovný pomer skončí.

Vrátim sa však ku komparácii dnes platných ustanovení. V druhej vete sa konštatuje, že dohoda o skončení pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom má byť uzatvorená písomne. Avšak ani slovenská ani česká úprava tak nestanoví pod podmienkou neplatnosti takého právneho úkonu. Na tomto mieste je určite zaujímavé uviesť, že ešte v čase prijatia nového českého Zákonníka práce z roku 2006 bol následok neplatnosti výslovne v citovanom zákonnom ustanovení uvedený. Dôvodom, prečo došlo k zmene je pravdepodobne zákonná reflexia reálnej praxe, kde určite dochádza k situáciám, pri ktorých sa zamestnanec a zamestnávateľ iba ústne dohodnú na skončení pracovného pomeru. Bolo by však v priamom rozpore s hlavným účelom Zákonníka práce – ochranou zamestnanca – ak by takto zjednané skončenie pracovného pomeru zákon neakceptoval, ba čo viac, nútil by zamestnanca pokračovať v práci.

Z pohľadu právnej istoty je teda jednoznačne dodržanie súčasne platnej úpravy v oboch krajinách najlepšou alternatívou. Sama o sebe nepredstavuje veľké administratívne a ani finančné náklady a jej nedodržanie by tak mohlo byť iba dôvodom pre vznik neskorších konfliktov, či nejasností. V ideálnom prípade si zamestnávateľ a zamestnanec v písomnej forme stvrdzujúcej ich vzájomnú dohodu o ukončení pracovného pomeru uvedú aj ďalšie vzájomné dohody s ukončení pracovného pomeru spojené. Napríklad výšku odstupného alebo záväzok zamestnanca, ktorý by predstavoval konkurenčnú doložku.

Zatiaľ čo obe právne úpravy hovoria o nutnosti vystaviť písomné znenie takejto dohody zamestnancovi, česká myslí aj na zamestnávateľa. Z pohľadu právnej istoty je dômyselnejšie požadovať, aby aj zamestnávateľ mal potvrdenie od zamestnanca, že sa na ukončení pracovného pomeru dohodli. Keby si totiž zamestnanec svoje rozhodnutie dodatočne rozmyslel, napríklad cez víkend, pričom ku dohode o skončení pracovného pomeru by došlo v piatok po pracovnej dobe, mohol by zamestnávateľovi vzniknúť problém. Ak by sa totiž zamestnávateľ dohodol v medzičase s inou osobou na uzatvorení pracovného pomeru na neobsadené miesto, mohol by mať v pondelok miesto jedného hneď dvoch zamestnancov. Otázka právoplatnosti ukončenia pracovného pomeru s pôvodným zamestnancom by v prípade jeho tvrdenia, že išlo

napríklad iba o nedorozumenie musela byť v najhoršom prípade riešená pred súdom, kde by zamestnávateľ bez vzájomného písomného potvrdenia dohody o ukončení pracovného pomeru s veľkou pravdepodobnosťou neustál dokazovanie ním tvrdeného priebehu dojednania.

Posledným rozdielom v platných ustanoveniach oboch predmetných zákonných znení dohody o ukončení pracovného pomeru je vec odôvodnenia takejto dohody. Zatiaľ čo česká úprava žiadne zdôvodnenie výslovne nevyžaduje, slovenská predpokladá situáciu, kde bude nutné zdôvodnenie uviesť. Zamestnávateľ je tak podľa slovenského práva povinný v dohode uviesť dôvod skončenia pracovného pomeru vždy, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa skončil z dôvodov organizačných zmien. Domnievam sa, že ide o ustanovenie nadbytočné. Vychádzam totiž z toho, že už zo slova „dohoda“ vyplýva, že zamestnávateľ a zamestnanec nemajú natoľko konfliktný vzťah, aby namiesto ich vzájomnej komunikácie a následne stanoveného postupu bol nutný postup v intenciách zákona. Predpokladám, že ak sa spomínaní účastníci pracovného pomeru vedia dohodnúť na potenciálne najnepriaznivejšom dôsledku pre zamestnanca – ktorý dohodou príde o prácu – budú sa potenciálne vedieť a chcieť dohodnúť aj na dôvode ukončenia pracovného pomeru.

V rámci inštitútu dohody o ukončení pracovného pomeru považujem za vhodné spomenúť rozsudok Najvyššieho súdu ČR o možnosti súbehu viacerých spôsobov skončenia pracovného pomeru. „Souběh více právních způsobů skončení pracovního poměru zákon nevyklučuje. Proto rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony učiněnými současně nebo postupně je možné, přičemž jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.“<sup>27</sup>

Záverom k problematike uvedeného spôsobu ukončenia pracovnoprávneho vzťahu musím konštatovať, že ide o celkovo najlepšiu situáciu. Je tu totiž predpoklad, že nedochádza ku konfliktu, respektíve k takému vyhroteniu, od ktorého už zamestnanec a zamestnávateľ nie sú schopní spolu komunikovať a prijať určitý vzájomný konsenzus v danej veci. Právo oboch krajín necháva v tomto prípade všetky možnosti na subjektoch ukončovaného právneho vzťahu. Ak by sa teda vždy našla vzájomná vôľa zamestnancov a zamestnávateľov k takejto dohode, bola by veľká časť Zákonníka práce iba súhrnom teoretických konceptov ako riešiť konfliktné situácie.

---

<sup>27</sup> vid' Rozsudok NS ČR 2 Cdon 195/97



Realita však ukazuje, že tomu tak nie je a je preto nutné, aby existovali zákonom stanovené postupy pre riešenie takýchto situácií.

### **6.3 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou**

#### **6.3.1 Všeobecný popis inštitútu výpovede**

V českom Zákonníku práce je problematika skončenia pracovného pomeru výpoveďou upravená v jeho druhej časti, štvrtej hlave, treťom diely – nazvanom „Výpoveď, výpovední doba a výpovední důvody“. Ide o ustanovenia paragrafov 50 až 54. Samotný popis toho, čo je podstatou výpovede ako právneho inštitútu, aká má byť jej forma a koho sa týka, nájdeme v paragrafe 50, ktorý znie nasledovne:

- „(1) Výpoveď z pracovního poměru musí být písemná.
- (2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpoveď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.
- (3) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpoveď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- (4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpoveď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodom. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
- (5) Výpoveď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.“

V slovenskom Zákonníku práce je ukončenie pracovného pomeru výpoveďou stanovené v jeho druhej časti v paragrafoch 61 až 67. Samotný popis toho, čo je podstatou výpovede ako právneho inštitútu, aká má byť jej forma a koho sa týka, nájdeme v paragrafe 61 nazvanom jednoducho „Výpoveď“. Ten znie nasledovne:

- „(1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.“

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

(3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

(4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.“

Z uvedených ustanovení platných Zákonníkov práce možno konštatovať, že právny inštitút nazvaný „výpoveď“ je z pohľadu svojho základného vymedzenia koncipovaný obdobne. Samotné zákonné znenie síce v tomto prípade nie je identické, avšak základné inštitucionálne jadro týchto ustanovení je rovnaké.

Už zo základného uvedeného textu oboch právnych úprav je zrejmä požiadavka na písomnú formu tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru. V českej úprave by však sankcia neplatnosti neplynula priamo z ustanovení paragrafov 50 až 54, keďže v tých sa píše iba o nutnosti písomnej formy. Táto sankcia je však dovoditeľná z ustanovenia § 20 odsek 3, veta tretia, ktorá hovorí, že – citujem: „Jednostranné právni úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.“ O relatívnej neplatnosti právneho úkonu, napriek nedodržaniu predpísanej formy stanovenej pre rôzne spôsoby skončenia pracovného pomeru, môžeme teda v českom Zákonníku práce hovoriť iba v dohode o skončení pracovného pomeru. Slovenská právna úprava sa však drží koncepcie, ktorá pred prijatím nového českého Zákonníka práce platila aj v Českej republike. Teda podľa znenia § 17 platného slovenského Zákonníka práce v tom zmysle, že právny úkon, ktorý nebol vykonaný formou predpísanou zákonom je neplatný, len ak to výslovne tento zákon ustanovuje alebo tak činí osobitný predpis. V popisovanom prípade výpovede je takéto ustanovenie výslovne uvedené a jeho obsah je tak jednoznačný.

Ďalším spoločným prvkom, na ktorom je výpoveď v sledovaných právnych úpravách ČR a SR postavená je nutnosť doručenia výpovedi. Avšak zatiaľ čo v slovenskej úprave je nedoručenie výpovede adresátovi sankcionované automatickou

neplatnosťou, v českej úprave takáto sankcia uvedená nie je. Z povahy diskutovaného právneho úkonu je však ťažko mysliteľné, že by mohol spôsobiť právne účinky, ak by výpoveď druhej strane doručená nebola. Možno totiž iba súhlasiť s konštatovaním pána docenta Hůrku a jeho konštatovaním, že „Účinky výpovedi nastávajú jejím doručením druhej strane. Doručiť ji je třeba osobně druhej strane, a to jak na pracovišti, tak na jiném místě, kde lze adresáta zastihnout. Doručenou výpověď může její zhotovitel odvolat pouze se souhlasem druhej strany. Pokud se odvolání i souhlasu týče, mají být rovněž písemné, sankce neplatnosti zde však již chybí.“<sup>28</sup>

Pri otázke, kto môže úkon smerujúci k ukončeniu pracovného pomeru urobiť, sa k odpovedi dopátrame už v základných ustanoveniach upravujúcich tento inštitút. V oboch republikách tak totiž môžu urobiť rovnako zamestnávateľ ako aj zamestnanec. Hlavný rozdiel pritom spočíva v rozsahu potenciálne možných dôvodov, na základe ktorých môže byť výpoveď koncipovaná. Zatiaľ čo zamestnanec nemusí vo svojej výpovedi uviesť žiaden dôvod, zamestnávateľ zdôvodnenie uviesť musí, pričom má na výber iba z možností, ktoré stanovuje zákon. Pre slovenskú aj českú úpravu pritom platí, že nedodržanie tohto pravidla je sankcionované automatickou neplatnosťou takto koncipovanej výpovede. Zamestnávateľ preto musí výpovedný dôvod skutkovo vo svojej výpovedi vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s ktorýmkoľvek iným dôvodom a dodatočne nie je možné tento dôvod meniť. Konkretizácia výpovedného dôvodu musí byť úplne jednoznačná. Preto za predpokladu viacerých možností uvedených hoci v rámci jedného paragrafu a jeho konkrétneho písma by preto nestačilo v písomnom vyhotovení výpovede iba odkázať na takéto znenie zákona. Nemuselo by totiž byť jasné, ktorý z uvedených dôvodov mal zamestnávateľ na mysli.

Konečne sa však dostávam k azda najdôležitejšiemu parametru inštitútu nazvaného „výpoveď“. Za ten totiž pokladám dôvody, pre ktoré môže dať zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi. V pracovných Zákonníkoch oboch krajín sú jednotlivé ustanovenia, zamestnávateľovi umožňujúce takto postupovať, taxatívne vymenované. Pre obe normy pritom platí, že je možné bez ohľadu na ich presné znenie a použitú štruktúru vymedziť určité okruhy, ktoré prichádzajú v úvahu. Ide o nasledovné situácie: 1. zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti, 2. premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti, 3. nadbytočnosť zamestnanca z pohľadu jeho

---

<sup>28</sup> Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 178 s.

zamestnávateľa, 4. nemožnosť zamestnanca vykonávať svoju prácu zo zdravotných dôvodov, 5. zamestnanec nespĺňa predpoklady pre výkon svojej práce, 6. sú dané dôvody, pre ktoré by zamestnávateľ mohol so zamestnancom okamžite zrušiť pracovný pomer, alebo kvôli závažnému porušeniu povinností vyplývajúcich z právnych predpisov, či pre sústavné menej závažné porušovanie pracovných povinností. Tieto okruhy majú oba Zákonníky spoločné, avšak český pridáva ešte jeden. Ide o prípad, kedy zamestnanec poruší zvlášť hrubým spôsobom povinnosť počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti. Zrejme ide o snahu zákonodarcu predchádzať zneužívaniu inštitútu dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorú niektorí zamestnanci mohli chápať ako možnosť predĺžiť si dobu dovolenky. Odhliadnuc od posledne spomínaného ustanovenia, resp. možnosti dať zamestnancovi výpoveď, sú výpovedné dôvody uvedené v českom a slovenskom Zákonníku práce temer identické. Rozdielna sa javí najmä ich štruktúra, čo však popíšem neskôr.

Aby som dodržal štruktúru, ktorú som si pre túto diplomovú prácu stanovil, budem sa teraz venovať otázke možnosti späťvzatia výpovede ako aj spôsobom, akými je takýto proces upravený. Tejto situácii sa výslovne venujú ustanovenia, ktoré som už uviedol v rámci predstavenia výpovede ako právneho inštitútu. V českom Zákonníku práce ide o § 50, odsek 5, zatiaľ čo v slovenskom o § 61, odsek 4. Napriek použitiu rôznych slov je možné konštatovať, že obsahovo ide o identickú úpravu, pre ktorú platí, že pre odvolanie výpovede je nutný obojstranný súhlas učinенý písomnou formou. Tu je zaujímavé uvedomiť si, prečo zákonodarca stanovuje písomnú formu, avšak bez sankcie neplatnosti. Stanovuje tak totiž napriek tomu, že výpoveď ako právny inštitút je principiálne jednostranný právny úkon a pre takýto druh úkonov stanovujú oba Zákonníky v prípade nedodržania predpísanej formy automatickú sankciu neplatnosti. Činia tak v rámci ustanovení pojednávajúcich o forme právnych úkonov.<sup>29</sup> Logickým a správnym dôvodom takejto úpravy je skutočnosť, že odvolanie výpovede je na rozdiel od výpovede samotnej dvojstranným právnym úkonom. Sankcionovaním nedodržania formy automatickou neplatnosťou napriek vzájomnému súhlasnému stanovisku zamestnanca a zamestnávateľa by tak bolo jednoznačne nesprávnym prístupom.

---

<sup>29</sup> v ČR ide o § 20 odst. 3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 367/2011 Sb. v SR ide o § 17 ods. 2 Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení zákona č. 48/2011 Z.z

### 6.3.2 Stanovenie výpovednej doby

Ďalšou podstatnou skutočnosťou týkajúcou sa inštitútu výpovede je stanovenie výpovednej doby. Tá je taktiež v oboch právnych poriadkoch stanovená najmenej na dva mesiace a až po jej uplynutí dôjde ku skončeniu pracovného pomeru. Jej dĺžka je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca. V českom pracovnom práve je však možné, že za určitých podmienok stanovených v § 51a skončí pracovný pomer omnoho skôr. Samotná výpovedná doba v oboch úpravách začína bežať až od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak zákon nestanoví inak. Dôsledkom takto stanovenej výpovednej doby môže byť za predpokladu jej doručenia zamestnancovi zo strany zamestnávateľa - v prvý deň mesiaca - jej faktické predĺženie až o dobu tohto mesiaca. Je zrejmé, že ide o ustanovenie, ktoré posilňuje zamestnancovu relatívnu istotu udržania si práce. Na druhú stranu, ak by zamestnancovi nevyhovovala skutočnosť, že bude v dohľadnej dobe prepustený, no po výpovednú dobu dvoch mesiacov bude musieť naďalej dochádzať do práce, dalo by sa hovoriť aj o posilnení istoty zamestnávateľa, že zamestnanec bude musieť svoju prácu po určitú dobu ďalej vykonávať. V praxi je však častejší taký postup, že demotivovanému zamestnancovi uvoľnenému z pracovného pomeru sa radšej ponúkne okamžité vyplatenie odstupného a nepožaduje sa po ňom ďalšia pracovná činnosť. Takýto prístup vyplýva z logického predpokladu, že demotivovaný zamestnanec robí častejšie chyby (či už úmyselné alebo neúmyselné), ktoré vyplývajú zo situácie, kde mu už takpovediac o nič nejde. Strata zamestnania je totiž najvyššou možnou sankciou zamestnávateľa voči zamestnancovi. Súhlasím preto so stanoviskom pána docenta Hůrku, ktorý uvádza, že v mnohých európskych krajinách existuje zavedená prax zvyšovania počtu mesiacov výpovednej doby v závislosti od počtu odpracovaných rokov pre konkrétneho zamestnávateľa, čo sa nezdá byť ideálnym trendom. Podľa jeho názoru takýto prístup oslabuje princíp flexibility v pracovnom práve a súčasne núti zamestnávateľa po určitú dobu pokračovať v pracovnom pomere, ktorý sa však naďalej nerealizuje optimálnym spôsobom.<sup>30</sup> Pán docent taktiež uvádza, že sa mu zdá vhodnejšie použiť taký

---

<sup>30</sup> Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 178 s.

legislatívny prístup ochrany slabšej strany – čiže zamestnanca, ktorý by bol postavený na finančnej kompenzácii zamestnancovi dlhodobo pracujúceho pre jedného zamestnávateľa.

### 6.3.3 Výpovedné dôvody, ich komparácia a rozbor

Podme sa však bližšie pozrieť na úpravu jednotlivých výpovedných dôvodov v komparovaných právnych úpravách s dôrazom na ich rozdielnosti.

**ad I.** Prvé uvádzané dôvody, pre ktoré je možné dať zamestnancovi výpoveď, a ktoré by sme mohli označiť za organizačné, sú z vecného pohľadu identické. Ide o prípady, kedy sa zamestnávateľ alebo jeho časť premiestňuje alebo zrušuje. Celkovo tak pokrývajú štyri možné skutkové podstaty – zrušenie zamestnávateľa, zrušenie časti zamestnávateľa, premiestnenie zamestnávateľa alebo premiestnenie časti zamestnávateľa. Z formálneho hľadiska však tieto prípady česká právna úprava uvádza takpovediac ako dva samostatné okruhy, keďže zrušenie zamestnávateľa, či jeho časti na jednej strane a premiestnenie zamestnávateľa, či jeho časti na strane druhej formuluje pod samostatnými písmenami.<sup>31</sup> Slovenská úprava tieto dôvody považuje za zmieneného formálneho hľadiska takpovediac za jeden samostatný dôvod, ktorý má niekoľko podôb, v ktorých sa môže prejaviť.<sup>32</sup> Dôsledky tejto odlišnosti však spočívajú iba v možnosti presne skutkovo vymedziť, o ktorý výpovedný dôvod sa jedná a to už samotným odkázaním na konkrétne ustanovenie v zákone. Presné a nezameniteľné vymedzenie výpovedného dôvodu v texte výpovede je totiž podmienkou *sin qua non* a jej nedodržanie je sankcionované neplatnosťou.

**ad II.** Druhým takzvané organizačne výpovedným dôvodom je situácia, kedy sa zamestnanec stane nadbytočným.<sup>33</sup> Môže sa tak stať vzhľadom ku písomnému rozhodnutiu zamestnávateľa alebo príslušného orgánu, ktoré sa spojí s niektorou z nasledujúcich možností zmenených skutočností spojených so zamestnancom: zmenia sa jeho úlohy, zmení sa technické vybavenie, stav zamestnancov sa zníži s cieľom dosiahnuť vyššiu efektivitu práce alebo dôjde k iným organizačným zmenám.

<sup>31</sup> v ČR § 52 a), b) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 367/2011 Sb.

<sup>32</sup> v SR § 63 / 1 a) Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení zákona č. 48/2011 Z.z.

<sup>33</sup> v SR § 63/b Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení zákona č. 48/2011 Z.z.  
v ČR § 52/c Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 367/2011 Sb.

Zaujímavým faktom je, že organizačná zmena, ktorá je dôvodom udelenia výpovede zamestnancovi nemusí nastať hneď pri jej oznámení zamestnancovi. Dostačujúcim totiž bude samotný fakt prijatia rozhodnutia o určitých organizačných zmenách súvisiacich so zamestnaneckým miestom osoby, ktorá výpoveď dostala. Tieto zmeny sa však budú musieť skutočne uskutočniť. Pokiaľ by sa tak nestalo, nebol by dôvod výpovede opodstatnený a zamestnanec by sa tak nadbytočným nestal. Výpoveď by sa v takom prípade stala neplatnou. Rovnaký dôsledok by nastal aj v prípade, že by zamestnávateľ plánované organizačné zmeny zrušil. Pokiaľ ide o výber konkrétneho zamestnanca, ktorý sa stane nadbytočným, rozhodnutie bude na zamestnávateľovi. Zmienené platí pre obe právne úpravy, rozdielny prístup však bol zvolený pre určenie doby, počas ktorej zamestnávateľ nesmie zrušené pracovné miesto znovu utvoriť. Slovenský Zákonník práce jednoznačne vo svojom § 61 odsek 3 uvádza, že predmetná doba predstavuje tri mesiace. Česká úprava však podobné ustanovenie nemá a možno preto súhlasiť s názorom, že „Obnovit pracovní místo může zaměstnavatel poté, kdy se změni větší skutečnosti (např. zvýší se poptávka po práci, bude větší potřeba práce). Důležité tak není, za jak dlouho lze místo obnovit, nýbrž zda nastala objektivní změna situace, která potřebu obnovy místa vyvolala.“<sup>34</sup>

**ad III.** Ďalšie dôvody umožňujúce podanie výpovede spočívajú v zdravotných dôvodoch zamestnanca, resp. v jeho nespôsobilosti vykonávať zjednanú prácu zo zdravotných dôvodov. Slovenský Zákonník práce túto možnosť uvádza pod písmenom c) v paragrafe 63. Zamestnávateľ podľa tohto ustanovenia môže zamestnancovi udeliť výpoveď na základe lekárskeho posudku, z ktorého vyplýva, že zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať prácu, ktorú do tej doby vykonával. Prípadne, že túto prácu nesmie vykonávať pre chorobu z povolania, či pre ohrozenie touto chorobou<sup>35</sup>, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva. Česká právna úprava je na rozdiel od uvedenej slovenskej úpravy obširnejšia. Formálne sa tento rozdiel prejavuje jednak tým, že zdravotné problémy zamestnanca rozlišuje pod dvoma písmenami paragrafu 52 – konkrétne ide o písmená d) a e). V oboch ustanoveniach rozvádza popis toho, kto môže lekársky posudok vydať. Zatiaľ čo slovenská úprava hovorí iba o lekárskom posudku,

<sup>34</sup> Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 182 s.

<sup>35</sup> v ČR definovaná v § 347/1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 367/2011 Sb.

česká predpokladá, resp. predpisuje jeho vydanie zariadením závodnej preventívnej starostlivosti alebo rozhodnutím príslušného správneho orgánu, ktorý lekársky posudok preskúmava. Za hlavný rozdiel komparovaných úprav však považujem to, že česká právna úprava rozlišuje uvádzané výpovedné dôvody súvisiace so zdravotným stavom zamestnanca podľa dĺžky trvania jeho zdravotných problémov. Zatiaľ čo v prvom prípade (§ 52 písmeno d)) je popísaný stav, kedy zamestnanec nesmie naďalej konať prácu, ktorú do tej doby vykonával, v druhom prípade (§ 52 písmeno e)) zamestnanec o spôsobilosť vykonávať naďalej svoju prácu prišiel dlhodobo. Ak teda nastane situácia popísaná v prvom prípade, je možné predpokladať, že zamestnanec o svoju spôsobilosť vykonávať zjednanú prácu prišiel iba dočasne, no v danej chvíli na základe lekárskeho posudku túto prácu vykonávať vyslovene nesmie. Dočasnosť takejto straty spôsobilosti však nevyklučuje možnosť podania výpovede zamestnávateľom. Zákon presne uvádza, v čom konkrétne môže zmieňovaná strata spôsobilosti spočívať. Jedná sa o dôsledky pracovného úrazu, ochorenia chorobou z povolania alebo ohrozenie touto chorobou, či dosiahnutím najvyššej prípustnej miery expozície. Na rozdiel od uvedeného v prípade popisovanom pod písmenom e) ide o takpovediac všeobecnú zdravotnú nespôsobilosť zamestnanca. Jej dôsledkom je dlhodobá strata spôsobilosti zamestnanca k výkonu zjednanej práce.

Z práve popísaných rozdielov tak možno konštatovať, že slovenská právna úprava je pre zamestnávateľa prísnejšia. Nepripúšťa totiž výpoveď pre zamestnanca v situácii, kedy zamestnanec na základe lekárskeho posudku svoju prácu nebude smieť vykonávať z dôvodu pracovného úrazu. Mám však za to, že existencia ustanovení, ktoré zakazujú zamestnávateľovi dať zamestnancovi v určitých situáciách výpoveď, zmienený rozdiel významným spôsobom bagatelizujú. Popisu týchto ustanovení sa však budem venovať až ďalšej časti tejto práce.

**ad IV.** Ďalšími dôvodmi, pre ktoré je možné zamestnancovi udeliť výpoveď súvisia s jeho osobou a týkajú sa jednak schopností dotyčného zamestnanca (vrátane jeho pracovných výsledkov) alebo jeho správania sa, resp. porušovania povinností.<sup>36</sup> V českej právnej úprave pôjde o dôvody uvedené v § 52 pod písmenom f), pričom v slovenskej úprave to bude ustanovenie § 63 písmeno d). Už z prvého pohľadu je pritom zrejmé, že slovenský zákonodarca si dal záležať na forme viacej, než jeho český

---

<sup>36</sup> Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 183 s.



náprotivok. Výpovedné dôvody tejto kategórie sú totiž zoradené pod štyri skutkové podstaty, ktoré sú označené jednotlivými číslami. Pri porovnaní s českou úpravou sa dá hovoriť o ich veľkej hmotnoprávnej podobnosti. Za najväčší rozdiel tak možno pokladať rozdielnú dobu, počas ktorej mohol zamestnávateľ vyzvať zamestnanca k odstráneniu jeho neuspokojivého plnenia pracovných povinností a v prípade ich neodstránenia v primeranom čase udeliť takémuto zamestnancovi výpoveď. Česká právna úprava totiž túto dobu stanovuje na obdobie posledných 12 mesiacov, zatiaľ čo slovenská stanovuje dobu iba posledných šiestich mesiacov. Ide tak o ďalší príklad miernejšej ochrany zamestnanca oproti slovenskej pracovno-právnej úprave. Na rozdiel od predchádzajúcich analyzovaných výpovedných dôvodov ide o dôvod, ktorý nie je presne vymedzený ani vymedziteľný. Zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa, či závery lekárskeho posudku sú určite jednoznačnejšie a subjektívny pohľad pri nich hrá menšiu rolu. Skutočnosť, či sú pracovné výsledky uspokojivé, alebo je tomu opačne sú však závislé jednak od konkrétnej práce a jednak od - z podstaty veci - subjektívneho pohľadu posudzujúceho. Ak sa teda zamestnávateľ bude chcieť dovolať práve tohto výpovedného dôvodu, mal by byť pre prípadný právny spor pripravený zmysluplne svoje tvrdenie podložiť a pripraviť sa tak na dokazovanie, že konkrétny zamestnanec si skutočne svoje pracovné úlohy riadne neplní. Takýmto podkladom by určite muselo zamestnancom prevzaté písomné upozornenie, ktoré by popisovalo jeho neuspokojivé pracovné výsledky a súčasne by z neho vyplývalo uplynutie primeranej doby, počas ktorej mal tento zamestnanec vytykané nedostatky odstrániť. V prípade, že zamestnanec by sa cítil dotknutý výhradami zamestnávateľa voči jeho práci (uvedenými vo výzve k odstráneniu neuspokojivých pracovných výsledkov), mohol by sa súdne domáhať ochrany proti týmto tvrdeniam ihneď po doručení takejto výzvy.

Osobne sa domnievam, že stanovenie spätnej doby – či už pol alebo jedného roka – počas ktorej malo byť podané určité upozornenie (súvisiace s nespokojnosťou zamestnávateľa s vykonanou prácou) ako predpokladu pre podanie výpovede zamestnancovi nie je významné. Je pochopiteľné, že zákonodarca sa snaží vymedziť určité mantinely pôsobenia ním regulovaných subjektov, či skutočností a súčasne reflektovať rôznorodosť upravovanej matérie. Z tohto dôvodu je správna snaha legislatívcov určitým spôsobom zaviazať zamestnávateľa nespokojného s odvádzanou prácou jeho zamestnanca komunikovať o vzniknutom probléme. Jedná sa o zavedenie

takpovediac povinného zmierovacieho prvku ako obligatórneho právneho inštitútu, resp. predpokladu pre ďalší legálny pracovnoprávny postup smerujúci k urovnaniu sporu. Som však názoru, že podstatnejšie ako samotná dĺžka doby, v ktorej môže zamestnávateľ zamestnanca upozorniť na svoje výhrady ku jeho práci sú ad 1) práca, ktorú zamestnanec vykonáva a ad 2) čas, ktorý mu bude na odstránenie chýb stanovený. S vysokou pravdepodobnosťou sa totiž budú úplne inak javiť neuspokojivé pracovné výsledky bankového analytika oproti pracovníkovi v autoservise, či zamestnancovi v automobilovom závode za bežiacim pásom. Rovnako bude nutné, aby rôzny zamestnávateľ vo svojej výzve stanovil odlišné časy pre nápravu neuspokojivých výsledkov zamestnaneckej práce v závislosti od zmieňovanej konkrétnej pracovnej činnosti a požadovaných výsledkov. Keďže však žiaden Zákonník nebude schopný zachytiť všetky druhy mysliteľných pracovných činností a už vôbec nie stanoviť rozsah požadovateľných výsledkov, považujem obe komparované úpravy za prijateľné v takom znení, ako sú dnes platné.

**ad V.** Ďalšími samostatnými výpovednými dôvodmi zachytenými v oboch právnych úpravách – českej aj slovenskej – sú prípady, ktoré súvisia so správaním sa zamestnanca, resp. s porušovaním jeho povinností. V prvom rade ide o prípad, kedy sú dané dôvody, pre ktoré by so zamestnancom mohol zamestnávateľ okamžite zrušiť pracovný pomer. Túto možnosť v identickom znení obsahujú obe komparované znenia Zákonníkov práce. V slovenskom ide o prvú časť vety § 63 odsek 1 písm. e), zatiaľ čo v českom by som citoval § 52 písmeno g), pričom by išlo taktiež o úvodnú časť prvej vety tohto ustanovenia. Pokračovanie znenia zmieňovaných paragrafov sú však odlišné. Zatiaľ čo slovenská úprava rozvíja prvú časť vety o situáciu, kedy zamestnanec od zamestnávateľa môže obdržať výpoveď aj z dôvodu menej závažných porušení pracovnej disciplíny, česká úprava je obširnejšia. Jej dôsledky však môžeme považovať za rovnaké ako ich stanovuje úprava slovenská. Pre správne pochopenie popisovaných ustanovení je dôležité uvedomiť si, že oba Zákonníky pracujú s pojmami hodnotiacimi intenzitu porušenia jednoznačne nešpecifikovaných povinností zamestnanca. Slovenská úprava v danom ustanovení používa pojem „menej závažné porušenie“, zatiaľ čo česká hovorí o „závažnom“ a následne o sústavnom „menej závažnom“ porušení povinností. Čo presne si máme pod jednotlivými ustanoveniami predstaviť, nám však komparované Zákonníky práce presne nedefinujú. Ku ich výkladu môžeme použiť náležitú judikatúru

súdov.<sup>37</sup> Podľa nej by sme mohli bližšie určiť aj to, čo predstavuje samotný pojem „porušenie pracovných povinností“. Odpoveďou na takto položenú otázku by nám bolo, že ide o zavinené porušenie zamestnancových povinností, akými sú právne predpisy, ustanovenia pracovnej zmluvy, vnútorné predpisy zamestnávateľa, či záväzné pokyny vedúcich zamestnancov. Ich praktické prejavy zväčša spočívajú v tom, že zamestnanec pracuje pod vplyvom požitého alkoholu, bezdôvodne sa nedostaví do práce, nedodržiava pracovnú dobu, nedbá pokynov zamestnávateľa a tak podobne.

Rozdiel medzi českou a slovenskou právnou úpravou ustanovenia analyzovaného v predchádzajúcom odseku by sme mohli nájsť aj v tom, že slovenská úprava v prípade výpovede zdôvodnenej „menej závažným porušením pracovnej disciplíny“ vyžaduje od zamestnávateľa iba to, aby previnilého zamestnanca na takéto porušenie písomne upozornil v období posledných šiestich mesiacov. Je teda zrejmé, že nie je nutné, aby ku takémuto porušovaniu došlo viackrát, čiže aby bolo sústavné, ako stanoví úprava česká. Z toho dôvodu si dovoľím konštatovať, že zmieňovaná obširnejšia česká definícia je daná práve snahou zdôrazniť nutnosť odlišovania intenzity porušenia povinností (vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa ku zamestnancom vykonávanej práci). Keďže však český Zákonník práce nekonkretizuje, resp. nedáva návod na spôsob, ako túto intenzitu hodnotiť, mám za to, že slovenská úprava je z pohľadu interpretácie ľahšie uchopiteľná a tým aj praktickejšia a jasnejšia. Pracuje síce taktiež s vágnymi pojmami, no v danom prípade považujem použitie menšieho počtu vágnych pojmov za lepšiu cestu, na konci ktorej by sa žiadne podobné pojmy bez legálnej definície v právnych normách nepoužívali. Keďže ich výklad v súčasnosti ostáva vo sfére judikatúry, považujem za dôvodné predpokladať, že ak je ich existencia skutočne opodstatnená, prišla by s nimi súdna prax aj bez prispenia zákonodarcu. Súdny si totiž takéto výkladové hodnotiace pojmy svojou vlastnou rozhodovacou činnosťou dokážu vytvoriť samostatne.

**ad VI.** Záverom bližšej analýzy a komparácie výpovedných dôvodov z pracovného pomeru v českej a slovenskej právnej úprave mi ostáva uviesť, že český Zákonník práce prijatím tzv. „veľkej“ novely č. 365/2011 Zb. zaviedol pod paragrafom 52 písmeno h) samostatný dôvod umožňujúci uloženie výpovede zamestnancovi. Jeho

---

<sup>37</sup> Pozri napr. Rozsudky Najvyššieho súdu ČR zn. 21 Cdo 391 / 2008, 21 Cdo 572 / 2008, 21 Cdo 4058 / 2007, 21 Cdo 2334 / 2009, 21 Cdo 3178 / 2010

presné znenie je „poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.“. Zavádza tak ďalší – v poradí tretí – presne nedefinovaný pojem „zvlášť hrubým spôsobom“. Mám za to, že to, čo som uviedol v predchádzajúcom odseku v rámci snahy o zhodnotenie používania legálne nedefinovaných vágnych pojmov sa jednoznačne vzťahuje aj na tento prípad.

#### **6.3.4 Dôvody zakazujúce dať výpoveď zamestnancovi**

V rámci ďalšieho všeobecného popisu výpovede z pracovného pomeru považujem za nesmierne dôležité uviesť, že môžu existovať dôvody, ktoré zakazujú dať výpoveď určitým zamestnancom v takzvanej ochrannej dobe. Takýmito dôvodmi, ktoré sú v princípe zhodné pre obe právne úpravy, sú: ad a) zamestnanec je uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ad b) zamestnanec nastúpil výkon mimoriadnej vojenskej služby, ad c) zamestnankyňa je tehotná alebo je na materskej dovolenke, prípadne ak je zamestnanec na rodičovskej dovolenke, ad d) zamestnanec je dlhodobo uvoľnený pre výkon verejnej funkcie, ad e) zamestnanec pracujúci v noci je na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým pre výkon nočnej práce. Presné znenia práve uvedených dôvodov, ktorých dôsledkom je stanovenie ochrannej doby, počas ktorej nie je možné dať zamestnancovi výpoveď sú v českej právnej úprave uvedené v § 53 Zákonníka práce a v slovenskej úprave v § 64 Zákonníka práce.

Pri bližšom pohľade by sme zistili, že zmieňovaná česká právna úprava na rozdiel od slovenskej rozširuje v prípade ochorenia tuberkulózou ochrannú dobu o ďalších 6 mesiacov po prepustení z ústavného ošetrovania. Domnievam sa, že takáto úprava je vecne a morálne zdôvodniteľná, keďže tento druh choroby si vyžaduje dlhšiu dobu rekonvalescencie aj po prepustení z ústavného ošetrovania a určite by bolo vhodné, aby mala obdobu v slovenskej úprave. Taktiež si však myslím, že tuberkulóza nie je jedinou chorobou, pri ktorej by podobné ustanovenie malo zmysel. Stálo by preto za zváženie rozšírenie tohto ustanovenia aj o iné choroby, ktoré sú si v dôsledkoch podobné s následkami prekonanej tuberkulózy. Ako dobrý príklad by mohla poslúžiť malária.

Posledným rozdielom v prípadoch existencie ochrannej doby je slovenské rozšírenie zákazu udelenia výpovede nielen tehotnej zamestnankyni alebo

zamestnancovi na rodičovskej dovolenke ako je tomu v českej úprave, ale aj pre prípad osamelej zamestnankyne, či zamestnanca, ktorí sa starajú o dieťa mladšie troch rokov. Zmienené ustanovenie považujem za snahu zákonodarcu reflektovať neľahkú úlohu skĺbenia zamestnania so starostlivosťou o malé dieťa. Túto úlohu je možné považovať za náročnú aj v prípade, ak sa o dieťa striedavo podľa časových možností starajú dvaja spolu žijúci ľudia. Malé deti si vyžadujú neustálu pozornosť a vzhľadom na ich neskúsenosť aj neustály dohľad. Ak má takúto starostlivosť zabezpečovať iba jeden človek, bude jeho pozícia obdobná zamestnancovi na rodičovskej dovolenke s tým rozdielom, že zmienený zamestnanec nebude súčasne rodičom dieťaťa ale iba napr. jeho opatrovateľom. Považujem preto popisované rozšírenie ochrannej doby v slovenskej právnej úprave za opodstatnené a jeho obsah by som z pohľadu de lege ferenda považoval za vhodný pre inkorporáciu do českej legislatívy.

#### ***6.4 Skončenie pracovného pomeru okamžitým zrušením***

V českom Zákonníku práce je problematika skončenia pracovného pomeru okamžitým zrušením upravená v jeho druhej časti, štvrtej hlave, štvrtom diely – nazvanom „Okamžité zrušení pracovního poměru“. Ide najmä o ustanovenia paragrafov 55 a 56. Samotný popis toho, za akých podmienok je možné pristúpiť k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru nájdeme v závislosti od subjektu, ktorý ku takémuto kroku pristúpil, paragrafoch 55 alebo 56. Vzhľadom k tomu, že cieľom mojej diplomovej práce je komparácia jednotlivých spôsobov ukončenia pracovného pomeru v ČR a SR, uvediem v ďalšom texte presné citácie zmienených paragrafov. Som presvedčený, že bez ich citácie by moja diplomová práca dostala charakter textu legislatívnych noviel. Samé o sebe totiž nedávajú zmysel a bez znalosti úplného znenia zákonov, ktoré upravujú majú minimálnu výpovednú hodnotu.

##### **§ 55 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**

- (1) 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.
- (2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

### **§ 56 Okamžité určení pracovního poměru zaměstnancem**

- (1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,
- a) podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
  - b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1).
- (2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.

V slovenskom Zákonníku práce je okamžité skončenie pracovného pomeru stanovené v jeho druhej časti nazvanej „pracovný pomer“ v paragrafoch 68 až 70. V ďalšom texte uvediem presné znenie prvých dvoch uvedených paragrafov. Z pohľadu použitej terminológie je vhodné poznamenať, že zatiaľ čo slovenská úprava hovorí o „okamžitom skončení pracovného pomeru“, česká hovorí o „okamžitom zrušení pracovného pomeru“. Domnievam sa však, že hoci ide o odlišné pomenovania právnych inštitútov, ich reálny obsah je identický. V ďalšom texte preto budem používať pojem „skončenie“ ako synonymum pre pojem použitý v českej legislatíve – „zrušení“.

(1) **Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer** výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

(3) Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

## § 69

(1) **Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť**, ak

- a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,
- b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
- c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

(2) Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

(3) Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

(4) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Hneď úvodom môžem konštatovať, že čo sa systematiky úpravy týka, je v oboch úpravách veľmi podobná. V samostatných paragrafoch je totiž upravená možnosť skončenia pracovného pomeru pre zamestnávateľa na jednej strane a pre zamestnanca na strane druhej. Rovnako obe právne úpravy konštatujú, že tento spôsob ukončenia pracovného pomeru je prípadom výnimočným. Zákonodarca tým jasne stanovuje, že okolnosti, ktoré podmieňujú využitie tohto inštitútu v praxi majú byť závažnejšieho charakteru a v prípade, že tomu tak nebude, má sa použiť iný postup – s najväčšou pravdepodobnosťou by sa jednalo o vhodne zvolený dôvod výpovede.

Formu okamžitého skončenia pracovného pomeru stanoví v slovenskej úprave § 70, zatiaľ čo v úprave českej pôjde o § 60. V oboch prípadoch je vyžadovaná písomná forma. V českej úprave však platí ustanovenie § 20 Zákonníka práce v tom zmysle, že jednostranné právne úkony sú pre nedodržanie formy právneho úkonu vždy neplatné. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranným právnym úkonom a nedodržanie predpísanej formy tak má za následok automatickú neplatnosť takéhoto úkonu. Slovenská úprava neplatnosti právneho úkonu je daná § 17 Zákonníka práce. Ten podmieňuje neplatnosť právnych úkonov iba v tom prípade, ak to výslovne ustanovuje Zákonník práce alebo osobitý predpis. Keďže ustanovenie § 70 slovenského Zákonníka práce je koncipované práve v tomto duchu, bolo by nedodržanie písomnej formy dôvodom neplatnosti takéhoto okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ide teda o vo svojich dôsledkoch identickú úpravu v oboch krajinách.

Vo veci nutnosti odôvodnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru pre obe právne úpravy platí, že o ňom pojednávajú rovnaké paragrafy, ktoré stanovujú formu tohto inštitútu – viď predchádzajúci odsek. Aby bol zmienený spôsob skončenia pracovného pomeru platný je nutné skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Súčasne platí, že tento dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

#### **6.4.1 Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom**



Ako prvé budem porovnávať dôvody, pre ktoré je so zamestnancom oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer jeho zamestnávateľ. Slovenský Zákonník práce túto možnosť popisuje vo svojom paragrafe 68 a stanovuje v ňom dva okruhy, resp. dôvody, pri naplnení ktorých tak zamestnávateľ môže učiniť. Jedná sa o právoplatné odsúdenie zamestnanca pre úmyselný trestný čin alebo pre prípad jeho závažného porušenia pracovnej disciplíny. Zatiaľ čo prvá možnosť je veľmi jasne preukázateľná rozsudkom trestného súdu, druhá možnosť je závislá od posúdenia individuálnych okolností jednotlivého prípadu. Samotný Zákonník práce neuvádza presnú definíciu porušenia pracovnej disciplíny a môžeme ju tak bližšie konkretizovať iba s poukazom na judikatúru súdov. Z nej by sme mohli vyvodiť, že výklad ustanovenia „závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca“ by mohol spočívať napríklad vo fyzickom napadnutí zamestnávateľa, či iného zamestnanca alebo v prípade uvedenia sa do stavu pod vplyvom alkoholu počas pracovnej doby.<sup>38</sup>

Na rozdiel od úpravy slovenskej rozširuje česká úprava prvý dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru v tom zmysle, že stanovuje aj určitú minimálnu nepodmienečnú dobu, na ktorú musí byť zamestnanec za svoj trestný čin odsúdený. Tú stanovuje na viac, než jeden rok bez ohľadu na ďalšie okolnosti alebo na dobu viac než polovicu roka za predpokladu, že daný trestný čin mal súvis s výkonom práce. Oproti slovenskej úprave tak ide o miernejšie vymedzené okolnosti. Osobne však nepokladám takúto právnu úpravu za správnu. Domnievam sa totiž, že v prípade, že zamestnanec spácha úmyselný trestný čin a následne je právoplatne odsúdený k nepodmienečnému trestu, nie je dôležité, akú dlhú dobu musí vo výkone trestu stráviť. Považujem za nespravodlivé, aby musel zamestnávateľ na takéhoto zamestnanca čakať až do doby jeho prepustenia. Najmä vzhľadom ku skutočnosti, že zamestnanec vo výkone trestu si takúto situáciu zaviniť činom, ktorý spáchal úmyselne a práve tento protiprávny čin je dôvodom vzniku prekážky v práci na jeho strane.

Na tomto mieste si dovoľím krátky presah do trestného práva. Jednou z teórií o treste je teória zmiešaná, či zlučovacia. Tá spojuje myšlienku odplatného trestu s trestom účelným a má najbližšie ku koncepcii, ktorá sa presadila aj v Českej republike. Jedným z účelov trestu uloženého páchatelovi za jeho trestný čin je výchovné pôsobenie na ostatných členov spoločnosti ako celku. Ide o takzvanú

---

<sup>38</sup> Zákonník práce s komentárom a judikatúrou, NOVÁ PRÁCA, spol. s.r.o., Bratislava apríl 2011, s. 88

generálnu prevenciu, ktorá sa prejavuje odstrašujúcim postihom páchatel'a, ktorému uložený trest spôsobuje nepríjemné následky a v reflexii takéhoto postihu najmä zo strany potencionálnych páchatel'ov.<sup>39</sup> Aj vzhľadom k uvedenému sa domnievam, že slovenská právna úprava, ktorá nestanoví žiadnu minimálnu dobu na ktorú by bol zamestnanec za svoj úmyselný trestný čin nepodmienenene odsúdený, je vhodnejšia než úprava zvolená českým zákonodarcom.

Druhým dôvodom uvedeným v právnych úpravách oboch krajín súvisí s porušením pracovnej disciplíny. Zatiaľ čo slovenská úprava hovorí o „závažnom porušení“ pracovnej disciplíny, česká úprava je o čosi komplikovanejšia. Naväzuje totiž porušenie pracovných povinností jednak na právne predpisy, ktoré sa vzťahujú na výkon zamestnancovej práce a súčasne na určitú intenzitu porušenia, ktorá je charakterizovaná označením „zvlášť hrubým spôsobom“. Ako som už uviedol o niekoľko odsekov vyššie, ani český ani slovenský Zákonník práce neobsahuje presnú definíciu týchto pojmov. Posúdenie, či bola dosiahnutá predpísaná intenzita porušenia pracovnej povinnosti je preto závislá od jednotlivého konkrétneho prípadu.

#### **6.4.2 Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom**

Podľa slovenskej právnej úpravy môže zamestnanec okamžite skončiť pracovný pomer z troch dôvodov. Jedná sa ad 1) o vážne ohrozenie zamestnancovho zdravia vydokladovaného lekársnym posudkom, ad 2) nevyplatenie mzdy, alebo iného finančného záväzku, ktorý má zamestnávateľ voči zamestnancovi, prípadne ad 3) zamestnanec je bezprostredne ohrozený na živote alebo zdraví.

Česká právna úprava naproti tomu uvádza iba dôvody uvedené v predchádzajúcom odseku ad 1) a ad 2). Ich znenie nie je doslovne identické, avšak ich obsah je zhodný. Čo sa týka bodu uvedeného v popise slovenskej úpravy ad 3), ten v českej úprave úplne chýba a to napriek tomu, že jeho účelom je tak závažná skutočnosť ako je ochrana života a zdravia zamestnanca. V českom Zákonníku práce sú síce uvedené jeho základné zásady, medzi ktoré patrí aj zásada uspokojivých

---

<sup>39</sup> Novotný, O., Vanduchová, M. a kol. Trestní právo hmotné – I. Obecná část, Praha: ASPI, a. s., 2007, s 32-36

a bezpečných pracovných podmienok pre výkon práce.<sup>40</sup> Zo samotného znenia tejto, či ostatných v zákone vymenovaných základných zásad však nevyplýva možnosť zamestnanca v prípade ich nedodržania skončiť pracovný pomer a súčasne obdržať odstupné. Považujem preto za nanajvýš žiaduce, aby z pohľadu de lege ferenda český zákonodarca zväzil zahrnutie takéhoto ustanovenia do svojho Zákonníka práce.

Slovenská úprava má oproti českej ešte jedno dôležité ustanovenie týkajúce sa mladistvého zamestnanca. Ten má rozšírenú možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.<sup>41</sup> Ide – podobne ako v predchádzajúcich kapitolách tejto práce popísaných prípadoch intenzity porušenia pracovných povinností zamestnancom – o použitie bližšie nedefinovaného pojmu. Je preto opäť nutné naplnenie takto vymedzenej skutkovej podstaty zväziť v danom konkrétnom prípade podľa relevantných okolností. Aj v tomto prípade by som považoval za vhodné takéto pravidlo inkorporovať do českej legislatívy.

### ***6.5 Skončenie pracovného pomeru zrušením v skúšobnej dobe***

V českom Zákonníku práce je problematika skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe upravená v jeho druhej časti, štvrtej hlave, siedmom diely – nazvanom „Zrušení pracovního poměru ve zkušební době“. Konkrétne ide o ustanovenie § 66, ktorý vo svojom prvom odseku hovorí, že: „Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.“

V slovenskom Zákonníku práce je tento právny inštitút popísaný v jeho druhej časti nazvanej Pracovný pomer. Konkrétne ide o § 72, ktorého prvý odsek znie nasledovne: „V skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.“

---

<sup>40</sup> vid' český § 1a Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 367/2011 Sb.

<sup>41</sup> vid' slovenský § 69 ods. 2 Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení zákona č. 48/2011 Z.z

Už na prvý pohľad je zrejmé, že prvá veta v oboch právnych úpravách je identická. Zatiaľ čo slovenská úprava prvou vetou odseku 1 vyčerpáva svoje znenie, česká pokračuje a stanovuje dobu, počas ktorej zamestnávateľ pracovný pomer počas skúšobnej doby zrušiť nemôže. Ide jednak o obdobie prvých 14 dní od nástupu nového zamestnanca. Pravdepodobne tým zákonodarca chce zvýšiť šancu nového zamestnanca presvedčiť svojho zamestnávateľa o svojich pracovných kvalitách. Domnievam sa, že zákonodarca predpokladá, že týmto zákazom môže napomôcť k preklenutiu obdobia, kedy sa nový zamestnanec so svojim zamestnávateľom, či vedúcim iba spoznáva. Vychádzam z predpokladu, že každý vzťah potrebuje ku dobrému fungovaniu čas, bez ohľadu na to, či ide o vzťah osobný alebo pracovný. Analyzované ustanovenie českého Zákonníka práce však pokračuje ďalej v tom zmysle, že zamestnávateľ nesmie zrušiť pracovný pomer v skúšobnej dobe taktiež v dobe prvých 21 kalendárnych dní, počas ktorých bude nový zamestnanec dočasne pracovne neschopný. Platnosť uvedeného druhého reštrikčného ustanovenia je zákonom predpokladaná iba na obdobie troch rokov (od začiatku roku 2012 do konca roku 2013). Slovenská úprava síce v odsekoch týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru v skúšobnej lehote nevraví nič o pracovnej neschopnosti zamestnanca a možnosti skončiť s ním v tomto období pracovný pomer. Paragraf 45 slovenského Zákonníka práce pojednávajúci o skúšobnej dobe síce vo svojom druhom odseku stanoví, že skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Takého ustanovenie však nie je obdobou českého prístupu zakazujúceho skončiť pracovný pomer zamestnanca v skúšobnej dobe počas prvých 14 dní.

Forma popisovaného právneho úkonu je stanovená ako písomná. Zatiaľ čo z českej právnej úpravy vyplýva, že nedodržanie písomnej formy by zakladalo jej neplatnosť, slovenská úprava síce taktiež predpokladá písomnú formu, avšak neukladá jej automatickú neplatnosť v prípade nedodržania predpísanej formy.

Rozdielna právna úprava medzi porovnávanými inštitútmi umožňujúcimi skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe v českom, resp. slovenskom Zákonníku práce je taktiež v stanovení doby, kedy pracovný pomer skončí. V českom ZP je predpoklad skončenia pracovného pomeru popisovaným spôsobom stanovený dňom doručenia druhej strane. Slovenský ZP však stanoví, že písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri

dni pred dňom, kedy sa má pracovný pomer skončiť. Z takto vágne stanoveného pravidla pre čas nutný pre doručenie je zrejmé, že jeho nedodržanie nebude sankcionované. Ide skôr o doporučenie subjektom pracovnoprávneho vzťahu, než o kogentnú právnu normu.

Ak by som mal vyjadriť svoj osobný preferenčný názor na uchopenie tejto problematiky českým, resp. slovenským zákonodarcom, priklonil by som sa ku českej právnej úprave. Domnievam sa totiž, že zavedenie pravidla, ktoré neumožňuje skončiť pracovný pomer s novým zamestnancom v skúšobnej dobe počas prvých 14 dní od jeho nástupu môže byť užitočné v praxi. Ak totiž vezmeme v úvahu, že zamestnávateľ si nového zamestnanca s vysokou pravdepodobnosťou vybral na základe výberového konania, ktorého sa zúčastnilo viacero účastníkov, tak je dôvodné predpokladať, že tento zamestnanec má určité relevantné kvality (alebo aspoň kvalifikáciu) pre výkon práce pre ktorú bol prijatý. V prvých dňoch pôjde z pohľadu nového zamestnanca skôr o zoznamovanie sa s prostredím ako o prezentáciu dosiahnutých výsledkov, keďže ku tým je nutný určitý čas. Rovnako z pohľadu zamestnávateľa pôjde skôr o pocity prvotných sympatií, či antipatií voči novému zamestnancovi. Zmiených 14 dní takpovediac ochrannej doby mi preto príde ako relevantne stanovená doba, ktorá z krátkodobého pohľadu môže zmierniť, či úplne potlačiť prvotné negatívne pocity zamestnávateľa a z dlhodobého pohľadu môže znamenať významný prínos pre obe strany pracovného vzťahu.

## Záver

Pracovný pomer predstavuje väčšinový spôsob organizovaného výkonu závislej práce, keďže význam dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer je omnoho menej častým spôsobom pracovno-právneho pomeru.<sup>42</sup> V českej aj slovenskej právnej úprave je upravený komplexne v Zákonníku práce, ktorý bol od čias existencie spoločného štátu pozmenený prijatím úplne nových právnych kódexov v každej zo zmienovaných krajín. Napriek tejto skutočnosti sú však zreteľné spoločné východiská úpravy jednotlivých inštitútov v nich obsiahnutých. V mnohých prípadoch sa dokonca stále jedná o identické znenia, ktorých pôvod je odvodený zo spomínaného kedysi spoločného Zákonníku práce z čias socialistického Československa.<sup>43</sup>

Podrobnou takpovediac medzi-republikovou komparáciou ustanovení umožňujúcich skončenie pracovného pomeru som sa snažil popísať nielen rozdiely, ktoré právne úpravy obsahujú, ale aj možnosti vzájomnej inšpirácie z pohľadu de lege ferenda. V prípade možnosti inšpirácie českého zákonodarcu právnym znením slovenskej úpravy spomeniem napr. spôsob rozšírenia ochrannej doby, počas ktorej nie je možné udeliť výpoveď zamestnancovi samostatne sa starajúceho o dieťa mladšie troch rokov alebo prípad okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca bezprostredne ohrozeného na živote, či zdraví. Slovenské znenie Zákonníku práce by sa pre zmenu mohlo inšpirovať českým napríklad v oblasti zavedenia predĺženej ochrannej doby v prípade ochorenia tuberkulózou, počas ktorej nie je možné dať zamestnancovi výpoveď.

Z veľkého množstva novelizácií iba pred pár rokmi úplne nových Zákonníkov práce platných pre ČR, resp. SR je zrejmé, že pracovné právo musí neustále reflektovať zmeny, s ktorými sa tieto krajiny musia vysporadúvať. Domnievam sa, že intenzita zmien pracovného práva je priamo úmerná procesu globalizácie. Sú to totiž práve dôsledky ekonomickej globalizácie, ktoré majú najväčší vplyv na umiestnenie výrobných závodov, ktoré majú potenciál zabezpečiť prácu pre množstvo zamestnancov. Dôsledkom neustálej celosvetovej súťaže o zaujímavejšie podmienky pre takéto výrobné závody dochádza k rastúcemu tlaku na liberalizáciu ochranného

---

<sup>42</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 160

<sup>43</sup> Zákon č. 65/1965 Zb. – Zákonník práce

charakteru pracovného práva. Rovnako je viditeľný trend rastúcej odlišnosti úpravy pracovného práva platného v ČR od úpravy platnej na Slovensku. Opačne pôsobiacim faktorom s dôsledkom snahy o unifikáciu právnych noriem (bez ohľadu na odvetvie) je členstvo oboch krajín v Európskej únii. V orgánoch tejto nadnárodnej štruktúry, na ktorú boli prenesené určité právomoci vyplývajúce zo štátnej suverenity jednotlivých suverénnych štátov, dlhodobo prebiehajú debaty a snahy o nájdenie spoločných pravidiel pre jednotlivé oblasti spoločenského života. Tento proces je však veľmi zdĺhavý, komplikovaný a jeho výsledok otázný. Predpokladať existenciu jednotného takpovediac európskeho Zákonníka práce je preto nereálne a to napriek tomu, že by mohol mať veľmi pozitívne dopady (či už na zamestnancov, alebo na vnímanie EÚ ako spoločného priestoru všetkých jej občanov). Pri tomto konštatovaní vychádzam zo skutočnosti, že 27 členských krajín EÚ má priveľa odlišností. Práve kvôli týmto odlišnostiam je veľmi zložitá zhodnúť sa na akejkolvek regulatívnej norme, ktorá by spĺňala požiadavky a očakávania všetkých členských štátov. Domnievam sa však, že bez spoločného pohľadu na naše vzájomné problémy a bez schopnosti prijímať kompromisné riešenia, ktorých dôsledkom bude zavedenie a najmä vynucovanie dohodnutých pravidiel nie je možné vybudovať a dlhodobo udržať existenciu spoločného priestoru, ktorého základný kameň predstavuje projekt v podobe Európskej únie. Trendom je však čoraz viac hrať sám za seba a na seba – bez ohľadu na to, či ide o jednotlivca alebo celé štáty – a vychádzajúc z tejto premisy si na záver svojej diplomovej práce dovoľím predpoklad, že (aj) pracovné právo medzi Českou republikou a Slovenskom sa bude skôr vzdľaťovať, než by tomu bolo opačne. Budúcnosť nám ukáže, či sa tak stane a aké dôsledky z toho vyplynú. Ja však dúfam, že aspoň medzi ČR a SR bude platiť nepriama úmera medzi podobnosťou ich právnych úprav na jednej strane a dobrými vzťahmi na strane druhej – a v tom som optimista.

## **Zoznam skratiek**

ABGB – Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch / Všeobecný občiansky zákonník

ČR – Česká republika

ES – Európske spoločenstvo

EÚ – Európska únia

SR – Slovenská republika

ZP – Zákonník práce



## **Použitá literatura**

### **Knihy:**

HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s.

Kocourek, Jiří; Zákoník práce 2012, Praha : EUROUNION Praha, s.r.o., 2012, 603 s.

Kocourek, Jiří; Zákoník práce, Praha : EUROUNION Praha, s.r.o., 2006, 521 s.

Barancová, H.; Schronk, R.; Pracovní právo, Bratislava : Sprint, 2007, 815 s.

Hůrka, Petr; Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Praha : Auditorium s.r.o., 2009, 189 s.

Schmied, Zdeněk; Jakubka, Jaroslav; Zákoník práce 2012 – s výkladem, Praha : GRADA Publishing, a.s., 2012, 104 s.

Jouza, L.; Zákoník práce s komentářem, Praha : Nakladatelství Polygon, 2008, 1088 s.

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 160

Novotný, O., Vanduchová, M. a kol. Trestní právo hmotné – I. Obecná část, Praha: ASPI, a. s., 2007, 555 s.

### **Časopisecká literatura:**

Pichrt, J.; Za novelizací zákonníku práce aneb je novelizace zákonníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy, 2009, č. 16, s. 586-591

### **Právne predpisy:**

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení zákona č. 48/2011 Z.z

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 367/2011 Sb.

**Internetové odkazy:**

<http://www.slv.cz/>

<http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-21-dubna-2006-zakonik-prace-15420.html>

<http://www.porada.sk/t56527-zakonnik-prace-od-01-01-2012-a.html>

**Judikátúra:**

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zn. 21 Cdo 391 / 2008

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zn. 21 Cdo 572 / 2008

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zn. 21 Cdo 4058 / 2007

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zn. 21 Cdo 2334 / 2009

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zn. 21 Cdo 3178 / 2010