

Univerzita Karlova
Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Téma diplomové práce:

ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Vedoucí diplomové práce:

JUDr.Petr Hůrka, PhD.

Štěpánka Mužíková
Husovo náměstí 44
266 01 Beroun

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Stepánka Jeřábek

OBSAH

<u>Úvod</u>	<u>4</u>
<u>I. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</u>	<u>6</u>
1. POČÁTKY PRACOVNÍHO PRÁVA AŽ DO PŘIJETÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V ROCE 1811	6
2. OBČANSKÝ ZÁKONÍK Z ROKU 1811	8
3. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY OD 2. POLOVINY 19. STOLETÍ AŽ DO PŘIJETÍ ZÁKONÍKU PRÁCE, ZÁKON Č. 65/1965 Sb.	12
4. NOVÁ ETAPA VE VÝVOJI PRACOVNÍHO ZÁKONODÁRSTVÍ – ZÁKONÍK PRÁCE, Č. 65/1965 Sb.	13
<u>II. ZÁSADY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</u>	<u>14</u>
<u>III. ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</u>	<u>17</u>
1. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRACOVNĚPRÁVNÍMI ÚKONY	19
2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÍCE PRÁVNÍMI ÚKONY	46
3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍ UDÁLOSTI	47
4. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ÚŘEDNÍM ROZHODNUTÍM	50
5. SROVNÁNÍ JEDNOTLIVÝCH ZPŮSOBŮ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	51
<u>IV. ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NĚKTERÝCH SPECIFICKÝCH PŘÍPÁDECH</u>	<u>56</u>
1. SKONČENÍ VEDLEJŠÍHO PRACOVNÍHO POMĚRU	56
2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZALOŽENÉHO VOLBOU NEBO JMENOVÁNÍM	57
<u>V. ÚČAST ODBOROVÝCH ORGÁNŮ PŘI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</u>	<u>58</u>
<u>VI. PRÁVNÍ ÚPRAVA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU</u>	<u>63</u>
1. VOLNÝ POHYB OSOB A OTEVÍRÁNÍ PRACOVNÍCH TRHŮ PRO ČR V ČLENSKÝCH STÁTECH EU	63
2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU	65
<u>VII. ZÁVĚR</u>	<u>77</u>
<u>PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ODKAZŮ</u>	<u>84</u>
1. POUŽITÁ LITERATURA	84
2. POUŽITÉ INTERNETOVÉ ODKAZY	85
<u>PŘÍLOHA</u>	<u>86</u>

Úvod

Právní úprava skončení pracovního poměru je obsažena v zákoníku práce, resp. v zákoně č. 65/1965 Sb., a to v části druhé nazvané „Pracovní poměr“, hlavě první „Vznik, změny a skončení pracovního poměru“, oddíle třetím „Skončení pracovního poměru“, konkrétně v ustanoveních § 42 až § 60c.

Tato ustanovení patří mezi nejdůležitější a v praxi také nejdiskutovanější ustanovení zákoníku práce, a to zejména proto, že skončení pracovního poměru má široké sociální a ekonomické důsledky jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Propuštění zaměstnance dopadá do jeho sociální sféry, jelikož právě zaměstnání je zpravidla jeho jediným zdrojem příjmů, na němž není závislý jen on sám, ale také jeho rodina. Stejně tak se ale dotýká i zájmů zaměstnavatele, a to především proto, že při skončení pracovního poměru s určitým zaměstnancem zaměstnavatel ztrácí kvalifikovanou pracovní sílu a musí vyvinout nové úsilí na to, aby našel dalšího zaměstnance, kterého musí zapracovat atp. Na druhou stranu je však v některých případech ukončení pracovního poměru pro jeho účastníky výhodné - pro zaměstnance například přináší-li mu nové zaměstnání lepší pracovní podmínky..., a pro zaměstnavatele, který má takto možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem, jenž neplní řádně své pracovní povinnosti, jehož nemůže již dále zaměstnávat apod.

Téma „způsoby skončení pracovního poměru“ jsem si vybrala především proto, že se jedná o problematiku v běžném životě častou a dotýkající se v podstatě každého z nás, tudíž praktickou, z právního hlediska však také velice zajímavou především proto, že skýtá mnoho možností, interpretací... a jde o úpravu, která by neměla být nikým opomenuta, poněvadž velmi často dochází k jejímu zneužívání, hlavně ze strany zaměstnavatelů na úkor zaměstnanců obvykle neznalých práva, ale samozřejmě i naopak.

Cílem této práce je především rozbor jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru; historický vývoj této problematiky; srovnání jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru z hlediska ochrany zaměstnance, včetně porovnání právní úpravy u nás a v některých zemích Evropské unie a nakonec také úvahy de lege ferenda.

Svoji diplomovou práci jsem rozdělila - mimo Úvod – do 7 částí. Část první je věnovaná především historickému vývoji pracovního zákonodárství, druhá hlavním zásadám a principům skončení pracovního poměru. Třetí část je jádrem celé této práce a rozebírám v ní jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru z hlediska platné právní úpravy a v jejím závěru stručně srovnávám jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru zejm. z hlediska ochrany zaměstnance. Čtvrtá část pojednává o otázce skončení vedlejšího pracovního poměru a pracovního poměru založeného volbou či jmenováním. Pátá se týká problematiky účasti odborových orgánů při rozvazování pracovního poměru. Další hovoří o specifikách právních úprav skončení pracovního poměru v některých zemích Evropské unie ve vztahu k naší právní úpravě. A samotný závěr této práce akcentuje právní úpravu obsaženou v novém zákoníku práce, který nabude účinnosti 1.1.2007 a některé mé další úvahy de lege ferenda.

I. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Právo, a to nejen pracovní, je vědní disciplína, která se neustále vyvíjí. I samotná právní úprava skončení pracovního poměru je výsledkem dalekosáhlého historického vývoje. Myslím si, že připomenout si, alespoň stručně, jakou cestou právní úprava této otázky prošla, není nazbyt, protože minulost nám dává možnost naleznout odpovědi na otázky, které si klademe v současnosti, ale také inspiraci pro další vývoj.

1. POČÁTKY PRACOVNÍHO PRÁVA AŽ DO PŘIJETÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V ROCE 1811

První zmínky o právní úpravě věnované pracovnímu poměru nacházíme již v **římském právu**, a to v případě tzv. locatio conductio operarum (smlouva námezdní, smlouva pracovní). Jejím předmětem bylo užívání cizí pracovní síly po sjednanou dobu a za sjednanou mzdu. Námezdní pracovník (locator) byl povinen poskytovat služby zásadně osobně, být činný dle dispozic zaměstnavatele (conductor) a odpovídal za každou nedbalost. Conductor musel pracovníkovi platit sjednanou mzdu, a to i tehdy, když jeho pracovní síly nemohl užít pro překážky ze své strany. K vyrovnání jejich vzájemných nároků sloužily dvě žaloby, a to actio locati a actio conducti.

Dle některých odborníků v oblasti římského práva se pracovní smlouva jako taková pravděpodobně vyvinula ze smluv o pronájmu otroků, čímž se také vysvětluje, proč se nemohla týkat prací vyššího druhu (př.práce lékařů, pedagogů apod.). Za ty se dávaly odměny, jakési čestné platy (honoráře), které se teprve později staly právně postižitelné.¹

¹ Kincl J., Urfus V., Skřejpek M.: Římské právo, C.H.Beck, 1995, str.254

Ve **středověku** byl pro pracovní právo významným přínosem horní zákoník Václava II. – *Ius regale montanorum* (z let 1300 až 1305). Ten kromě jiného obsahoval řadu předpisů o bezpečnosti práce v dolech, o větrání, osvětlení, odvodňování, o délce pracovní doby apod. Pracovní smlouvy byly v této době omezeny na větší města a byly uzavírány jako smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. Čelední smlouvy, které je možné přirovnat k pracovním smlouvám na dobu určitou, byly uzavírány mezi vrchností a čeledí, která byla zpravidla v poddanském poměru, a to obvykle na sv.Martina na období jednoho roku.² Od 16.stol. byly právní poměry čeledi upravovány sněmovními čeledními řády, které vyžadovaly k uzavření smlouvy předložení tzv.fedrovního listu, tj.písemného souhlasu vrchnosti, které poddaný patřil. Plnění smlouvy již uzavřené mohlo být na čeledínech dokonce i trestně vymáháno. Ostatní smlouvy řemeslnické patřily do sféry cechů, které je také upravovaly ve svých cechovních řádech.³

17. a 18.století bylo charakterizováno vzpourami poddaných vůči vrchnosti a vydáváním robotních patentů (v roce 1680, 1717, 1738 a 1775). Tyto robotní patenty upravovaly například otázky pracovní doby, druhy roboty, úřední postup při stížnostech poddaných na vlastní vrchnosti apod.⁴ Kromě toho byl počátek 18.století charakterizován vznikáním prvních manufaktur, což souviselo především s merkantilistickými snahami vídeňské vlády, jejichž cílem byla podpora domácí výroby a její ochrana proti konkurenci zahraničního zboží. Tento rozvoj se ale střetával s odporem zastaralé cechovní soustavy, ale i s nedostatkem pracovních sil, proto první manufaktury vznikaly jako šlechtické založené na práci nevolníků, popřípadě trestanců, a proto také byla přijata určitá opatření umožňující konkurenci manufaktur cechovním řádům. Zatímco ale pracovní poměry na panstvích byly upraveny alespoň rámcově robotními patenty, pracovní poměry v manufakturách a nově zakládaných továrnách byly prakticky ponechány na libovůli podnikatelům a teprve na začátku 19.století začíná stát vydávat předpisy, které mají upravovat pracovní poměry dělníků, zejména pracujících žen a dětí.⁵

² Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001

³ viz také Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde Praha a.s., 1999, str.115

⁴ viz také Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde Praha a.s., 1999, str.146

⁵ viz také Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde Praha a.s., 1999, str.169 - 170

Až do přelomu 18. a 19.století byl pracovní poměr a jeho úprava silně ovlivněny feudalismem. Od této doby ale dochází ke změnám ovlivňujícím i pracovní zákonodárství, jejichž počátek je spjat se zrušením nevolnictví v roce 1781 a následným rozvojem průmyslu, s tím, že stát, v souladu s liberalistickým přístupem k zákonodárství o práci, v podstatě do stanovování podmínek námezdních pracovních sil nezasahoval.

2. OBČANSKÝ ZÁKONÍK Z ROKU 1811

Prvním důležitým a uceleným právním předpisem na území Rakouska – Uherska byl **občanský zákoník z roku 1811**. Jde o zákoník, který po roce 1918 Československo převzalo do svého právního řádu, který byl zdrojem informací a inspirací po mnoho let a ke kterému se řada znalců práva i dalších osob neustále - i v současnosti - vrací.

V hlavě XXVI. upravil služební poměr, jakožto základní pracovní vztah, a to v rámci námezdní smlouvy, jež zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Námezdní smlouva vznikla, pokud se někdo zavázal k poskytnutí služeb nebo zhotovení díla proti odměně v penězích. Novela v roce 1916 rozdělila námezdní smlouvu na dva samostatné smluvní typy, a to na smlouvu služební, jejíž podstatou byl závazek po určitý čas konat pro jiného služby, a smlouvu o dílo, jež spočívala v převzetí zhotovení díla za úplatu. Tímto rozdělením námezdní smlouvy měl být vymezen rozdíl, jaký byl mezi římsko – právními smlouvami „locatio conductio operarum“ a „locatio conductio operis“.⁶

Občanský zákoník z roku 1811 původně umožňoval skončit služební poměr pouze uplynutím doby, na kterou byl sjednán; zvláštní dohodou o jeho skončení a smrtí zaměstnance. Teprve až jeho novelizace rozšířily okruh způsobů skončení služebního poměru o výpověď a předčasné zrušení poměru vzniklého ze služební smlouvy.⁷

⁶ viz také Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str.16

⁷ viz také Doc.JUDr.Eva Novotná, CSc.: Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/96, Orac, str.11-17

Skončení služebního poměru uplynutím doby bylo upraveno v ustanovení § 1158. Právní úprava tehdy stanovila, že služební poměr, který byl sjednán na čas, zaniká uplynutím onoho času, ale:

- služební poměr sjednaný na zkoušku nebo na dobu přechodné potřeby může být v prvním měsíci (počítající ode dne nastoupení služby) rozvázán kteroukoli stranou kdykoli, a to zajisté i před nastoupením služby.
- a služební poměr sjednaný na dobu života nějaké osoby (tj. zaměstnance nebo zaměstnavatele či třetí osoby) nebo na dobu delší pěti let, může být rozvázán zaměstnancem po uplynutí pěti let se zachováním výpovědní lhůty šestiměsíční. Naproti tomu zaměstnavatel nemá práva výpovědi. Strany mohou takový poměr již před uplynutím pěti let prodloužit, ale nikoli před nejbližších pět let.

Problematicke výpovědi byla věnována ustanovení § 1159 – 1160. Výpověď bylo možné zrušit služební poměr, který nebyl sjednán na čas nebo ve kterém se pokračuje bez udání doby, tj. služební poměr na zkoušku nebo na dobu přechodné potřeby, když trval déle jednoho měsíce, a jiný služební poměr sjednaný sice na čas, ve kterém se však po uplynutí času pokračuje. Byla definována jako jednostranný a neformální projev vůle jedné strany učiněný jasně a určitě vůči druhé straně. Nebylo povinností v ní uvádět důvody a výpověď byla platná, i když byl udán nesprávný důvod.

Služební poměr ale končil až uplynutím výpovědní lhůty, jež byly rozlišovány na zákonné a smluvní.

- Strany měly možnost smluvit si výpovědní lhůtu jinak, než jak ji stanovil zákon, ale jen delší než zákonnou a jen stejnou pro obě strany.

- Zákonné lhůty byly různé:

- Jestliže při služebním poměru, jehož předmětem nebyly vyšší služby, byly mzda vyměřena podle hodin, dní, kusí nebo jednotlivých výkonů, bylo možné dáti výpověď hned pro příští den. Pokud ale byl takový služební poměr hlavním zdrojem výdělečné činnosti zaměstnaného a trval-li již tři měsíce nebo byla-li mzda vyměřena podle týdnů, bylo možné dát výpověď nejpozději prvního všedního dne týdne pro konec týdne.
- Jestliže služební poměr, jehož předmětem byly vyšší služby, je hlavním zdrojem výdělečné činnosti zaměstnance a trval-li již tři měsíce, bylo možné dát výpověď jen nejméně čtyřnedělní.
- Ve všech ostatních případech bylo možné dát výpověď čtrnáctidenní.⁸

Pokud jde o předčasné zrušení pracovního poměru, tak to, jak jsem již uvedla, původně občanským zákoníkem upraveno nebylo. Prvním předpisem, v němž se objevila zmínka o předčasném zrušení pracovní smlouvy, byl horní zákon z roku 1854, obsahující v § 202 a § 203 pravidla o propouštění úředníků, dozorců nebo dělníků bez výpovědi a v § 205 pravidla o okamžitém vystoupení těchto pracovníků ze služby, a to z taxativně uvedených důvodů.

Brzy na to se objevuje předčasné zrušení smlouvy o službě v několika čeledních řádech (př.Čelední řád pro Čechy z roku 1866...) Všechny tyto předpisy připouštěly předčasně zrušení smlouvy o službě jak ze strany hospodáře, tak ze strany čeledína, a to z taxativně uvedených důvodů. S tím, že hospodáři se nabízelo mnohem více důvodů k předčasnému propuštění než čeledínovi. Kromě toho čeledín nemohl předčasně opustit službu, i když pro to měl zákonný důvod, bez souhlasu příslušného orgánu obce, popř. v Praze policejního úřadu, ledaže by mu hrozilo nebezpečí života nebo jiného poškození.

⁸ viz také Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, zpracovali a uspořádali: Prof. JUDr. F. Rouček a Prof. JUDr. J. Sedláček a okruh spolupracovníků, Praha 1935 – 1937, reprint ASPI Publishing, s.r.o., 2002, str. 269 -280

Dalšími právními předpisy byl živnostenský řád z roku 1885 a zákon o tzv.statkových úřednících z roku 1914. Všechny tyto předpisy pravděpodobně ovlivnily legislativu tak, že dílčí novela občanského zákoníku rozšířila stávající způsoby skončení služebního poměru o předčasné zrušení (ustanovení § 1162 až § 1162d).⁹

Ustanovení § 1162 uvádělo, že služební poměr může být každou stranou z důležitých důvodů zrušen, byl-li sjednán na určitou dobu, před uplynutím této doby, jinak však bez dodržení výpovědní lhůty. Byla-li tu tedy důležitá příčina, pak předčasným propuštěním, resp.vystoupením, se končil služební poměr. Důležité příčiny zákon nevymezoval, ale byly definovány jako příčiny, při kterých nelze spravedlivě požadovati, aby dotyčná smluvní strana pokračovala ve služebním poměru, při tom u druhé strany může, ale nemusí, býti zavinění. Dle tehdejší judikatury bylo důvodem k předčasnému propuštění zaměstnance například urážka na cti spoluzaměstnance, zejm.pak nadřízeného spoluzaměstnance; i jediná opilost ve službě, která činí zaměstnance neschopným, aby ji konal; zneužití postavení zaměstnancem ve prospěch třetí osoby; trvalá opožděná docházka do služby, i když zameškání se odčiní prací přes čas; řekne-li zaměstnanec k zaměstnavatelově manželce činné v obchodě: „*vy mi nemáte co poroučeti*“ atp. Oproti tomu jako důvod k předčasnému vystoupení zaměstnance ze služby byl uznán: byl-li učeň zaměstnáván opatrováním dětí učebního pána místo práce; neoprávněná srážka z platu na pojistné příspěvky; zadržení splatného platu z toho důvodu, že zaměstnanec odepřel uznati výhrady, které se činil zaměstnavatele; neučinil-li zaměstnavatel včas oznámení o úrazu zaměstnance úrazové pojišťovně apod. Zrušení služebního poměru nastávalo zpravidla ihned projevem zrušení služebního poměru, ve kterém nemusela být důležitá příčina udána, který však musel být učiněn včas, protože setrvala-li oprávněná strana ve služebním poměru, dává tím najevo, že ona příčina není právě takovou, že by na oné straně nebylo možno spravedlivě požadovati, aby pokračovala ve služebním poměru.¹⁰

⁹ viz také Doc.JUDr.Eva Novotná, CSc.: Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/96, Orac, str.11-17

¹⁰ Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, zpracovali a uspořádali: Prof.JUDr.F.Rouček a Prof.JUDr.J.Sedláček a okruh spolupracovníků, Praha 1935 – 1937, reprint ASPI Publishing, s.r.o., 2002, str.287 - 294

3. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY OD 2. POLOVINY 19. STOLETÍ AŽ DO PŘIJETÍ ZÁKONÍKU PRÁCE, ZÁKON Č. 65/165 SB.

Ve druhé polovině 19. století se začíná rozvíjet ochranné pracovní zákonodárství, jehož cílem je garantovat lepší pracovní a mzdové podmínky zaměstnancům. Především na počátku 20. století bylo pracovní zákonodárství doplněno o mnoho zákonů, které zajišťovaly větší ochranu pracovníkům, kteří mají větší význam pro fungování státu. Jako příklad lze uvést zákon o obecních pomocnících z r. 1910, o statkových úřednících z r. 1914, o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů z r. 1914. Dochází tak k prohloubení diferenciaci mezi různými skupinami zaměstnanců, která se započala projevovat už ve druhé polovině 19. století. Po první světové válce v důsledku válečného rozvratu a problémům s ním spojených bylo potřeba učinit určité ústupky v pracovním právu a v důsledku toho byly přijaty zákony, například o 8hodinové pracovní době z roku 1918, o placené dovolené na zotavenou pro horníky z roku 1921 apod.

Po světové hospodářské krizi v roce 1929 pracovní zákonodárství stagnovalo. V letech fašistické okupace (1939 – 1945) bylo ponecháno v platnosti dřívější pracovní zákonodárství a provedeny některé drobné úpravy pracovních podmínek. Byla však do něho vnesena fašistická opatření, jako například nucená práce, diskriminace v zaměstnání spojená s perzekucí a likvidováním některých skupin obyvatelstva (židů, komunistů) atp.¹¹

Koncem 30. let mimo jiné nabývá na významu kolektivní vyjednávání, které výrazně přispívá ke zlepšení postavení zaměstnance v práci, zejména úpravou mzdových a pracovních podmínek. V roce 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými při úpravě otázek legislativně neupravených, případně ke sjednání výhodnějších pracovních podmínek zaměstnanců oproti zákonné úpravě. Individuální pracovní smlouvy se směly odchýlit od úpravy v kolektivní smlouvě při sjednání výhodnějších podmínek pro zaměstnance.¹²

¹¹ M. Bělina a kol.: Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2001, str. 20 - 21

¹² důvodová zpráva k novému zákoníku práce - http://www.psp.cz/forms/tmp_sqw/72ca0007.doc

Po roce 1948 nastává změna charakteru celého pracovního zákonodárství. Opouští se podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, jejímž předmětem je směna práce za odměnu. Pracující jsou vlastníky výrobních prostředků a v pozici zaměstnavatele je socialistická organizace hospodařící se státním majetkem. Soukromé vlastnictví a s tím spojené uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany je zakázáno.¹³ Charakteristickým znakem pracovního zákonodárství tehdy byla snaha o sjednocování právní úpravy pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Tento sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům.¹⁴ Byl však velice obtížný a vyvrcholil až přijetím nového zákoníku práce v roce 1965.

Za zmínku ale stojí, že v této době bylo předčasné zrušení pracovního poměru zaměstnance označováno za mimořádný a nežádoucí způsob zániku pracovního poměru. Vedení podniku i závodní výbor ROH měly především působit výchovou a přesvědčováním na zaměstnance. Teprve u těch zaměstnanců, u nichž výchova a přesvědčování neměly smysl, měla být použita kárná opatření, jejichž účelem bylo nejen zjednat co nejúčinněji nápravu v chování zaměstnance, ale také působit výchovně na ostatní pracovníky. Jen u těch zaměstnanců, kteří hrubě porušili povinnosti vyplývající z pracovního poměru a u nichž všechny výchovné prostředky selhaly, mělo být přikročeno k předčasnému propuštění. Předčasné zrušení mělo být skutečně omezeno jen na případ, kdy zaměstnanec skutečně hrubým způsobem porušil povinnosti vyplývající z pracovního poměru.¹⁵

4. NOVÁ ETAPA VE VÝVOJI PRACOVNÍHO ZÁKONODÁŘSTVÍ – ZÁKONÍK PRÁCE. Č. 65/1965 SB.

Novou etapou v pracovněprávním zákonodárství bylo jistě přijetí zákoníku práce, jenž nabyl účinnosti od 1.1.1966. Jde o první kodex pracovního práva v naší historii, který nahradil stávající právní úpravu, definitivně sjednotil právní úpravu pracovních vztahů a upravil téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů.

¹³ viz tamtéž

¹⁴ M.Bělina a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str.20 - 21

¹⁵ Doc.JUDr.Eva Novotná, CSc.: Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/96, Orac, str.11-17

II. ZÁSADY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Skončení pracovního poměru znamená, že pracovní smlouva nebo jiný právní způsob, na základě něhož pracovní poměr vznikl, ztrácí své právní účinky; že zanikl právní vztah – pracovní poměr. Zánik pracovního poměru ale není důvodem zániku veškerých práv a povinností účastníků pracovního poměru, jež vznikly v průběhu jeho trvání. Existenci pracovního poměru přetrvávají zejména práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škod, tedy peněžitých plnění, ale rovněž i povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.¹⁶

Právo nemůže klást bariéry, pokud jde o možnost skončit pracovní poměr, a to žádnému z jeho účastníků. Listina základních práv a svobod stanoví v čl. 26, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, čl. 9 zase říká, že nikdo nemůže být podroben nuceným pracím nebo službám. Volným výkladem se z těchto článků dá dle mého názoru vyvodit, že musí být respektováno, a to i ze strany státu, že každý z nás je svým „pánem“, pokud jde o volbu povolání, ale i o setrvání v zaměstnání, ve kterém se nachází. Stejně tak ale ani zaměstnavatelé nejsou povinni trpět zaměstnance nerespektující povinnosti vyplývající z jejich pracovního poměru, mají právo sestavit si svůj pracovní tým vyhovující jejich požadavkům apod., přesto však dodávám, že právě pro zaměstnavatele musí být stanoveny určité limity či určité povinnosti jsoucí ku prospěchu zaměstnance, aby z jejich strany nedocházelo k jakési libovůli, a to vzhledem k tomu, že ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, má zaměstnavatel silnější postavení.

Naše právní úprava skončení pracovního poměru vychází ze zásad respektující oprávněné zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů.

¹⁶ M. Bělina a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str. 158

Základní zásadou je především zásada **stability pracovního poměru**. Její podstatou je potřeba a snaha zajistit zaměstnanci, který plní dobře a svědomitě své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, určitou stabilitu jeho zaměstnání, která je zajišťována především ochranou zaměstnance před jednostranným a zejména neodůvodněným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zároveň však také zaměstnanci umožňuje, v případě, že to je v souladu s jeho zájmy, svobodně rozvázat pracovní poměr, a to z jakýchkoli důvodů.

V případě, že zaměstnavatel má v úmyslu se zaměstnancem svým jednostranným projevem vůle rozvázat pracovní poměr, je povinen respektovat několik základních pravidel:

- zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů, které jsou taxativně, tj. vyčerpávajícím způsobem, uvedeny v zákoníku práce, a to pod sankcí neplatnosti
- zaměstnavatel nemůže – s výjimkami stanovenými v zákoně – rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v tzv. ochranné době, tj. v době, kdy se zaměstnanec nachází v určité obtížné situaci, jako je například těhotenství, dočasná pracovní neschopnost apod.
- zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem (v případě, kdy mu dává výpověď z důvodu porušení pracovní kázně nebo s ním okamžitě ruší pracovní poměr) jen tehdy, pokud nemá možnost zaměstnávat ho jinou prací nebo zaměstnanec není ochoten na jinou práci přejít
- pokud je zaměstnanci dána výpověď z důvodu organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů, je zaměstnavatel povinen pomáhat zaměstnanci při hledání nového vhodného zaměstnání a v určitých kvalifikovaných situacích nemůže pracovní poměr skončit, dokud zaměstnavatel nezajistí zaměstnanci nové vhodné zaměstnání

Pokud jde o zájmy zaměstnavatelů ty jsou zase respektovány tím, že je jim umožněno rozvázat pracovní poměr s těmi zaměstnanci, které nemohou dále zaměstnávat z důvodů uznaných zákonem (porušování pracovní kázně, neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnanců apod).¹⁷

Stejně důležitá jako zásada stability je ale také **zásada**, jež nemůže být opomenuta, že **účinky skončení pracovního poměru mohou nastat pouze pro budoucnost**. To znamená, že pracovní poměr ve všech případech končí v okamžiku, kdy nastávají účinky příslušného právního úkonu (př.u dohody sjednaným dnem, u výpovědi po uplynutí stanovené výpovědní lhůty..). Zásadně není možné, aby skončení pracovního poměru mělo účinky do minulosti, tj.abý pracovní poměr skončil dříve, než došlo k příslušnému právnímu úkonu.

¹⁷ Štangová V. , Zachariáš J.:Nad pracovněprávními vztahy, Praha, Orac, str.53 - 54

III. ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zákoník práce počítá s výskytem určitých právních skutečností - tj. určitých významných okolností, se kterými právní předpisy spojují vznik, změnu nebo zánik pracovněprávního vztahu, práva nebo povinnosti - směřujících k zániku pracovního poměru. Samotný vznik určité právní skutečnosti však obvykle neznamena zánik pracovního poměru, ale je pouze důvodem pro rozvázání pracovního poměru, k němuž může dojít jen některým ze zákonem stanovených způsobů a za zákonem stanovených podmínek.

Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru jsou souhrnně vyjmenovány v ustanovení § 42 zákoníku práce. Žádné jiné způsoby skončení pracovního poměru nelze použít, a pokud by k tomu přeci jen došlo, jednalo by se o neplatné rozvázání pracovního poměru, na jehož základě by bylo možné se domáhat nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 62 až 64 zákoníku práce.¹⁸

Zákoníkem práce vyjmenované způsoby skončení pracovního poměru lze rozdělit do 3 skupin:

1. právní úkony účastníků pracovního poměru

a) jednostranné

- výpověď – ustanovení § 44 – 51 ZP
- okamžité zrušení pracovního poměru – ustanovení § 53 – 55 ZP
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době – ustanovení § 58 ZP

b) dvoustranné

- dohoda o skončení pracovního poměru § 43 ZP

2. právní události (tj. objektivní skutečnosti, nastávající v podstatě nebo alespoň zčásti nezávisle na lidské vůli)

a) smrt zaměstnance – ustanovení § 42 odst. 4 ZP

b) uplynutí času – ustanovení § 42 odst. 2 ZP

3. a individuální právní akty (tj. úřední rozhodnutí, na jejichž základě dochází ke skončení PP)

a) zákaz pobytu – ustanovení § 42 odst. 3 písmeno a) ZP

b) vyhoštění – ustanovení § 42 odst. 3 písmeno b) ZP

¹⁸ srov. k tomu př. Galvas M.: Pracovní právo pro podnikovou praxi v otázkách a odpovědích, Linde, Praha 1996 – „ke skončení pracovního poměru nedojde, pokud zaměstnanec prostě přestane chodit do práce nebo kdy zaměstnavatel bez dalšího zaměstnanci přestane práci přidělovat, což je v praxi časté“

K tomu dodávám, že z terminologického hlediska je možné rozlišovat mezi „skončením“ a „rozházáním“ pracovního poměru, což činí i zákoník práce kdy pojem skončení je pojmem širším a zahrnuje všechny případy rozházání pracovního poměru a ještě některé další. A hlavní rozdíl mezi těmito pojmy spočívá v tom, že k rozházání pracovního poměru dochází vždy na základě projevu vůle, a to buď jednoho z účastníků (př.výpovědí) nebo obou účastníků pracovního poměru (dohodou), zatímco ke skončení pracovního poměru dochází kromě toho ještě vznikem určité právní skutečnosti, jako např. uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán (u pracovního poměru na dobu určitou), nebo smrtí zaměstnance.¹⁹

¹⁹ Doc.JUDr.Petr Tröster CSc.: Zákoník práce po pětatřiceti letech, Právo a zaměstnání 7 – 8/2000, Orac

1. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRACOVNĚPRÁVNÍMI ÚKONY

Ke skončení pracovního poměru v praxi nejčastěji dochází na základě právních úkonů. Zákoník práce je definuje a stanoví podmínky jejich platnosti v části páté – „Společná ustanovení“, ustanovení § 240 až § 245. Vymezuje je jako projevy vůle učiněné jednáním či opomenutím, výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem vůle spojují.

Náležitosti právních úkonů zákoník práce nestanoví obecně, ale lze je vyvodit z ustanovení o jejich neplatnosti (ustanovení § 242 ZP). Jsou jimi:

- náležitosti subjektu, který musí mít způsobilost k právním úkonům, a i když tuto způsobilost má, nesmí být v okamžiku, kdy úkon činí stížen duševní poruchou, která jej k tomu činí nezpůsobilým.
- náležitosti vůle, která musí být svobodná a vážná
- náležitosti projevu vůle, který musí být učiněn srozumitelně, aby bylo možné poznat vůli účastníka, určitě (tj. srozumitelně po obsahové stránce) a v předepsané formě, pokud je předepsána nebo dohodnuta
- a náležitosti předmětu právního úkonu
 - Předmětem je zpravidla chování subjektu, k němuž úkon směřuje založením, změnou nebo zrušením práv a povinností. Například předmětem výpovědi je zánik práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru.
 - Náležitostí předmětu se rozumí jeho fyzická možnost a právní možnost, resp. dovolenost. Fyzickou možností je možnost chování subjektu odpovídající právům a povinnostem, které vyplývají z právního úkonu v době počátku jeho účinku. Možností právní se rozumí, že chování subjektu, který je předmětem právního úkonu, není v rozporu s právním předpisem, nebo právní předpis neobchází ani se jinak nepřičí dobrým mravům. Rozpor s právním předpisem může být v obsahu právního úkonu (př. ve výpovědi dané zaměstnavatelem není uveden zákonný důvod..) nebo výjimečně i v účelu právního úkonu...²⁰

²⁰ Bělina M. a kol: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str. 97

Právní úkony, které mají za následek skončení pracovního poměru, můžeme z několika hledisek rozlišovat na:

- právní úkony jednostranné a dvoustranné, dle toho zda se jedná o projev vůle jedné či obou stran
 - Jediným dvoustranným právním úkonem je dohoda o rozvázání pracovního poměru, ostatní právní úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru – tj. výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době - jsou jednostrannými právními úkony.
- právní úkony kauzální a abstraktní, dle toho, zda v nich musí být uvedena kauza neboli společenskoekonomický důvod
 - Kauzální právní úkony uvedení kauzy vyžadují (př. dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí v ní ze zákona uvést důvod, jinak je neplatná), oproti tomu abstraktní právní úkony nikoli (např. výpověď daná zaměstnancem).
- právní úkony formální a neformální
 - Formálním pracovněprávním úkonem je například okamžité zrušení pracovního poměru, kdy zákoník práce v § 55 výslovně uvádí, že „*okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné.*“ Jde tedy o právní úkony, u nichž je zákonem předepsaná forma, která pokud nebude dodržena, způsobuje neplatnost právního úkonu. Oproti tomu neformálními pracovněprávními úkony jsou ty, u nichž k jejich platnosti stačí ústní forma, nebo konkludentní jednání, pokud nevzbuzuje pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevít. Mezi neformální patří například dohoda o rozvázání pracovního poměru, u níž sice zákon vyžaduje písemnou formu, nikoliv však pod sankcí neplatnosti apod.

Mezi právní úkony, kterými se ruší pracovní poměr, jak je shora uvedeno, tedy patří:

- dohoda o rozvázání pracovního poměru
- výpověď
- okamžité zrušení pracovního poměru
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době

A) DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

OBECNĚ

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je formálně nejjednodušší a v praxi velmi často využívaný způsob skončení pracovního poměru, jenž je upraven v ustanovení § 43 zákoníku práce. V případě, že dojde k jejímu uzavření končí pracovní poměr souhlasem obou účastníků pracovního poměru, a to v důsledku jejich shodného projevu vůle pracovní poměr ukončit. Takovéto skončení pracovního poměru se mi jeví jako nejoptimálnější, protože s rozvázáním pracovního poměru souhlasí oba účastníci a lze tedy předpokládat, že skončení pracovního poměru dohodou bude odpovídat jak zájmům zaměstnance, tak zaměstnavatele. Proto také není nutné, aby zákoník práce obsahoval jakákoli ustanovení chránící oprávněné zájmy zaměstnance, jako je tomu v případě skončení pracovního poměru výpovědí, popř. okamžitým zrušením pracovního poměru; stejně tak není nezbytné, aby právní úprava kladla jakékoli závažnější formální či věcné překážky k jejímu uzavření. Jde o tudíž všeobecný způsob skončení pracovního poměru, jehož použití není zákonem omezeno. Toto vyplývá i ze soudní judikatury např. z rozsudku č.j. R 4/1986, kdy soud řešil případ, ve kterém šlo o to, zda těhotenství zaměstnankyně, která dala podnět k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a která o svém těhotenství v době návrhu na její uzavření nevěděla, je důvodem neplatnosti takové dohody či nikoli. *Soud v této věci vyslovil názor, že těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není důvodem neplatnosti dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství v této době nevěděla. Těhotenství zaměstnankyně je důvodem, pro který jí nemůže zaměstnavatel dát výpověď. To však neznámá, že by nemohla dát sama výpověď nebo rozvázat pracovní poměr dohodou.*²¹

²¹ J.Hochman: Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994, str.35

UZAVŘENÍ DOHODY A JEJÍ FORMA

Dohoda o rozvázání pracovního poměru má tedy povahu dvoustranného právního úkonu a vzniká na základě vzájemně shodných projevů vůle jejích účastníků, a sice návrhu a jeho přijetí.

Návrhem se rozumí jednostranný právní úkon účastníka pracovněprávního vztahu, kterým navrhovatel jinému účastníku pracovněprávního vztahu navrhuje uzavření smlouvy s obsahem uvedeným v jejím návrhu. Návrh může učinit kterýkoli z účastníků pracovního poměru a musí vyjadřovat projev vůle účastníka uzavřít dohodu, obsahovat podstatné náležitosti dohody a musí být adresován druhému účastníku dohody.²²

Ke vzniku dohody je ale potřebné přijetí návrhu dohody druhým účastníkem, jemuž byl návrh adresován, tzv. akceptace. Dle § 244 odst. 2 ZP návrh na uzavření smlouvy (dohody) musí být přijat ve lhůtě určené navrhovatelem. S tím, že není-li lhůta stanovena, je třeba návrh přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo; jinak je třeba jej přijmout bez zbytečného odkladu. Pro zjištění, zda byl návrh přijat bez zbytečného odkladu, je nutné vycházet z konkrétních okolností případu, k přijetí návrhu by však mělo dojít ihned poté, kdy je to pro druhého účastníka možné.

Aby došlo k uzavření dohody, je třeba kladnou odpověď do konce lhůty doručit, nestačí tedy v poslední den lhůty odpověď předat k odeslání držiteli poštovní licence. Účastník, který dohodu navrhuje, však může v rámci stanovení lhůty k přijetí také určit, že stačí do konce lhůty souhlas odeslat. Po dobu trvání lhůty je navrhovatel svým návrhem vázán. Nedostane-li do konce lhůty účastník kladnou odpověď, nebo je – li návrh přijat opožděně, k dohodě nedojde a pracovní poměr nekončí. Mlčení druhé smluvní strany (pokud neodpoví) tedy znamená, že k dohodě nedošlo.²³ Jinak je návrh přijat okamžikem, kdy přijetí došlo navrhovateli (§ 244 odst. 2 ZP). S tím, že k tomu, aby dohoda byla skutečně uzavřena, je potřebné dosažení naprosté shody mezi oběma účastníky. Jestliže adresát návrhu sdělí, že návrh přijímá, ale s určitými výhradami a změnami, vyjadřuje tím ve skutečnosti, že původní návrh zamítá a jeho odpověď je nutné považovat za nový návrh dohody. V takovém případě se z původního navrhovatele stává adresát a naopak. K takovýmto změnám v postavení

²² Kottbauer A., Týc J.: Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG, Olomouc 1998, str. 25 - 26

²³ JUDr. Jaroslav Jakubka, JUDr. Ladislav Jouza: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2006, str. 75

účastníků může dojít i několikrát a ke skutečnému uzavření smlouvy dojde teprve tehdy, kdy se účastníci bez jakýchkoli výhrad shodnou na obsahu dohody.²⁴

Z hlediska formálního má být dohoda uzavřena písemně, nikoli však ale pod sankcí neplatnosti, a to zejména z toho důvodu, že dohoda o rozvázání pracovního poměru bude zpravidla v souladu se zájmy obou účastníků pracovního poměru právě proto, že oba souhlasí se skončením pracovního poměru. Jde tedy o dohodu, pro kterou je zákonem povinně stanovena písemná forma, avšak pro případ, že není dodržena, není s tím spojena sankce neplatnosti právního úkonu.²⁵ Toto jednoznačně plyne i z ustanovení § 242 odst.2 zákoníku práce, dle kterého je právní úkon, který nebyl učiněn formou předepsanou tímto zákonem, neplatný jen stanoví-li to výslovně tento zákoník, popř.zvláštní zákon. Jedná se však o smlouvy (dohody), které mohou podstatně ovlivnit zájem obou účastníků pracovního poměru a u kterých je písemná forma vhodná z důvodů právní jistoty toho, co bylo ujednáno, a proto nelze než doporučit písemnou formu dodržet.²⁶

V této souvislosti si dovoluji poznamenat, že původně platilo jiné znění ustanovení § 43 ZP a bylo nutné rozlišovat mezi tím, zda návrh učinil zaměstnavatel (organizace) či zaměstnanec (pracovník). Pokud návrh dohody učinil zaměstnavatel (organizace), považovala se smlouva za uzavřenou, pokud zaměstnanec projevil s návrhem souhlas ve lhůtě stanovení v návrhu. Pokud lhůta nebyla stanovena, musel být návrh přijat bez zbytečných průtahů, jinak nebyla dohoda uzavřena. Z čehož plynulo, že pokud zaměstnanec nechtěl dohodu přijmout, nemusel ji ve stanovené lhůtě odmítat, jeho mlčení se považovalo za nesouhlas a dohoda na základě toho nevznikla. Pokud ale návrh činil zaměstnanec, platilo, že dohoda se považuje za uzavřenou, pokud zaměstnavatel do 15 dní ode dne doručení návrhu zaměstnance návrh neodmítl. V případě zaměstnavatele se tedy mlčení považovalo za souhlas. Toto však platilo jen tehdy, pokud zaměstnanec dal návrh na uzavření dohody písemně a zaměstnavatel měl možnost 15ti denní lhůty využít. Proto pokud byl návrh učiněn ústně, pak dohoda byla uzavřena jen tehdy, pokud zaměstnavatel s návrhem ve stanovené lhůtě projevil souhlas. Stejně tak, nemohl-li zaměstnavatel využít 15ti denní lhůty, např.proto, že zaměstnanec navrhl skončení pracovního poměru ještě před uplynutím této lhůty, nebo ve svém návrhu stanovil kratší lhůtu pro přijetí, pak nebylo možné dohodu považovat za uzavřenou samotným uplynutím 15ti denní lhůty, ale k uzavření dohody došlo jen tehdy, pokud zaměstnavatel v kratší lhůtě vyslovil s návrhem svůj souhlas.²⁷

²⁴ podobně také Kottnauer A., Týc J.: Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG, Olomouc 1998, str.

29 - 30

²⁵ viz tamtéž

²⁶ Kottnauer A., Týc J.: Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG, Olomouc 1998, str. 30-31

²⁷ viz k tomu Dr.František Bernard, Dr.Jarmila Pavlátová: Pracovní poměr, 1967, nakladatelství Práce

OBSAH DOHODY

Pokud jde o podstatné náležitosti dohody, pak jejím obsahem je obligatorně pouze den skončení pracovního poměru a důvody rozvázání pracovního poměru, jen požaduje –li to zaměstnanec.

Sjednání dne, ke kterému pracovní poměr skončí je podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru. Vyplyvá to z ustanovení § 42 odst.1 ZP, jenž stanoví, že „*dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem*“. Dohodou může být pracovní poměr rozvázán k jakémukoliv dni, který následuje po uzavření dohody, jelikož účinky skončení pracovního poměru nemohou být do minulosti. Nejdříve může být pracovní poměr rozvázán v den, kdy účastníci dohodu uzavřou, a to uplynutím tohoto dne, to je ve 24.00 hodin.²⁸ Nejtypičtěji a nejjednodušeji bude okamžik skončení pracovního poměru určen přesným kalendářním dnem, není to však podmínkou. Termín skončení pracovního poměru může být stanoven i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti o sjednaném dni, kterým má pracovní poměr skončit – typicky uplynutím sjednané lhůty (za měsíc...), skončením určitých prací, provedením určitého úkolu, dnem návratu zaměstnankyně za mateřské dovolené, skončením neschopnosti zaměstnance apod.²⁹

Účinnost dohody může být také vázána na **splnění sjednaných podmínek** (viz ustanovení § 241 ZP). Jde o vedlejší ujednání v pracovněprávním úkonu, jímž se účinky právního úkonu činí závislými na jiné skutečnosti, o níž účastník, popř.oba účastníci nevědí, zda se splní. Může být sjednána např.podmínka odkládací, kdy se účastníci dohody dohodnou, že pracovní poměr skončí tehdy, nastane-li událost sjednaná v dohodě jako podmínka skončení pracovního poměru (př.zaměstnavatel zabezpečí svému zaměstnanci nové zaměstnání). Pokud je však odkládací podmínka sjednána, může trvat poměrně dlouhou dobu, než pracovní poměr bude skutečně ukončen, proto její sjednání bývá zpravidla spojeno se stanovením dnem, kdy má pracovní poměr nejpozději skončit. Například se účastníci dohodou, že pracovním poměr skončí, pokud zaměstnavatel zabezpečí zaměstnanci nové zaměstnání, nejpozději však do 31.12.2006 apod. Skončení pracovního poměru lze podmínit

²⁸ Kottbauer A., Týc J.: Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG, Olomouc 1998, str. 89

²⁹ viz k tomu také J.Hochman: Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994, str.35, z rozsudku R 5/1974

také tím, že sjednaná událost do určité doby nenastane. Například pracovník bude chtít rozvázat pracovní poměr z důvodů trvalé odloučenosti od rodiny, ale zaměstnavatele bude mít zájem na jeho dalším zaměstnávání, mohou tedy uzavřít dohodu, že pracovní poměr skončí v určitý den, pokud zaměstnavatel do té doby nezajistí pracovníkovi byt...³⁰ Splnění sjednaných podmínek má závažné právní důsledky, proto zákoník práce stanoví, že dojde-li k tomu, že účastník, jemuž je nesplnění podmínky na prospěch, její splnění záměrně zmaří, dohoda se stane nepodmíněnou. A dále, že ke splnění podmínky se nepřihlíží, způsobí-li její splnění záměrně účastník, který neměl právo tak učinit a jemuž je její splnění na prospěch.

Pokud jde o **důvody rozvázání pracovního poměru**, zákoník práce vychází z toho, že není povinností důvody v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvádět, ledaže to požaduje zaměstnanec, proto jejich okruh ani nevymezuje. Zaměstnanec a zaměstnavatel se tedy mohou dohodnout, že rozváže pracovní poměr k určitému dni, bez ohledu na důvod, který je k tomu vede. Uvedení důvodů však může být pro zaměstnance výhodné, zejm.pokud jde o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, protože zaměstnanci totiž v tomto případě vzniká nárok na odstupné, a pokud by ohledně tohoto nároku vznikl spor, zaměstnanec by jeho oprávněnost jen obtížně dokazoval.

Dohoda může být dodatečně změněna nebo zrušena, ale jen se souhlasem obou účastníků. Mohou se například dohodnout na jiném skončení pracovního poměru, popř.že pracovní poměr neskončí, zrušit podmínky dohody... Takovéto změny jsou však možné jen do doby, kdy nastanou účinky dohody, tj.do doby, než pracovní poměr sjednaným dnem skončí.

³⁰ viz k tomu Dr.František Bernard, Dr.Jarmila Pavlátová: Pracovní poměr, 1967, nakladatelství Práce

B) VÝPOVĚĎ

Dalším zákonným způsobem skončení pracovního poměru je výpověď. Jde o jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru, který je v praxi velmi často využíván. Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru, která je výsledkem vzájemné shody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je výpověď projevem vůle jedné strany, ke kterému zaměstnavatele či zaměstnance vedou zpravidla neshody mezi nimi či nerespektování jejich zájmů nebo určených pravidel apod., a který je zcela nezávislý na stanovisku druhé smluvní strany pracovní smlouvy, a dokonce který je zpravidla činěn proti vůli druhé smluvní strany. Proto zákoník práce stanoví formální i obsahové náležitosti výpovědi, které musí být splněny, a to pod sankcí neplatnosti (§ 44 ZP).

NÁLEŽITOSTI VÝPOVĚDI

Podstatnými náležitostmi výpovědi jsou: písemná forma, doručení druhému účastníkovi do vlastních rukou a u výpovědi ze strany zaměstnavatele navíc ještě přesné uvedení výpovědního důvodu, který musí být vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným.

a) písemná forma

Výpověď jako taková patří mezi ty pracovněprávní úkony, u kterých zákoník práce výslovně stanoví, že nedostatek **písemné formy** způsobuje neplatnost. Důvodem neplatnosti ústní výpovědi je skutečnost, že tento právní úkon je pro oba účastníky pracovního poměru velmi významný a také to, že písemná forma výpovědi je jednou ze záruk právní jistoty, neboť účastníci přesně vědí, kdy a případně z jakých důvodů byla výpověď dána, což je vhodné zejména při případných soudních sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

b) doručení

Další podmínkou platnosti výpovědi je její **doručení druhému účastníku pracovního poměru**. Doručením se výpověď stává účinnou³¹; okamžik doručení je tedy rozhodný z hlediska počátku běhu výpovědní doby a tudíž z hlediska dne skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel doručuje výpověď způsobem uvedeným v ustanovení § 266a zákoníku práce (dle tohoto ustanovení je nutné postupovat při doručování jakýchkoli písemností týkajících se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smluv nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Písemnost musí být doručena do vlastních rukou zaměstnance, a to buď na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen. Není-li možné zaměstnance zastihnout, je možné ji doručit prostřednictvím držitele poštovní licence, a to na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“. Povinnost zaměstnavatele doručit výpověď je splněna, jakmile zaměstnanec výpověď převezme, nebo jakmile byla poštou vrácena jako nedoručitelná a zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení zmařil. Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. To dovodila i soudní judikatura, ze které vyplývá, že když *zaměstnankyně odmítne přijetí písemnosti, nastanou účinky doručení dnem, kdy na obálce učiní poznámku „Nepřevzala jsem“, kterou stvrdí podpisem, a to i přesto, že o tomto následku není při doručování poučena.*³²

Oproti tomu zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli zpravidla tak, že ji předá osobně do podatelny nebo svému nadřízenému, popř. ji doručí poštou.

Zákoník práce počítá i s možností **odvolání výpovědi**. Pokud výpověď již byla odeslána, ale ještě nebyla doručena druhému účastníku, pak je možné ji negovat dalším písemným právním úkonem, který druhému účastníku musí dojít dříve, než původně daná výpověď. Pokud ale k doručení již došlo, pak je možné ji odvolat jen se souhlasem druhého účastníka. Pro odvolání i pro souhlas druhého účastníka se zpětvzetím se také vyžaduje písemná forma, s tím, že pro tento případ není stanovena sankce neplatnosti, proto bude platit i dohoda ústní.

³¹ viz také Hochman J.: Pracovní právo v soudní praxi, C.H. Beck, Praha 1994, str. 36

³² viz tamtéž, str. 37

VÝPOVĚDNÍ DOBA

Pro výpověď je typické, že pracovní poměr nekončí ihned, ale až po uplynutí výpovědní doby, tj. časového úseku, který musí uplynout po dání výpovědi do skončení pracovního poměru. Výpovědní doba nemusí být ve výpovědi uvedena, jelikož její existence, běh i délka vyplývají přímo ze zákona. Jakýkoli projev vůle spočívající v odmítnutí výpovědní doby či v uvedení nesprávné výpovědní doby není závazný, protože ustanovení zákoníku práce jsou v tomto případě kogentní a tudíž je nelze měnit žádnou dohodou. Účelem výpovědní doby je omezit nevýhodné postavení druhého účastníka pracovního poměru, který s výpovědí nemusí počítat. Během výpovědní doby mají účastníci jistotu, že pracovní poměr ještě trvá a mají relativně dost času na to, aby se tzv. zařídili pro dobu po jejím uplynutí (zaměstnavatel tedy má možnost najít náhradu za odstupujícího zaměstnance, zaměstnanec má čas k hledání si nového zaměstnání apod.)

Výpovědní doby je možné rozlišovat na řádné, kratší a prodloužené.

Řádná výpovědní lhůta je stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a činí dva měsíce. Výjimku představuje situace, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů, tj. dle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce, kdy v tomto případě činí výpovědní doba tři měsíce. Do zákoníku práce byla tato delší výpovědní doba zavedena za účelem zmírnění nepříznivých následků výpovědi z organizačních důvodů pro zaměstnance, jelikož v těchto případech je mu dávána výpověď bez jeho zavinění, totiž z důvodů na straně zaměstnavatele. Výpovědní lhůta vždy začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Kratší výpovědní doba se týká vedlejšího pracovního poměru, činí 15 dní a její běh počíná dnem, kdy byla výpověď doručena, a to především proto, že vedlejší pracovní poměr má pouze doplňkovou funkci k hlavnímu pracovnímu poměru a není mu tudíž poskytována taková ochrana.

S „prodlouženou výpovědní dobou“ počítá zákoník práce v ustanovení § 45 odst.2, věta poslední. Vychází se tu z toho, že v určitých zákonem předpokládaných případech může dojít k faktickému prodloužení výpovědní doby, resp.k odložení jejího konce. Jde o případy uvedené v § 47 odst.2, § 48 odst.2, § 49 a § 52 odst.6 zákoníku práce, kdy pracovní poměr nekončí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, ale až po té, co zaměstnavatel splní povinnost uloženou mu zákonem .

První výjimka z obecných ustanovení týkajících se běhu výpovědní lhůty dle ustanovení § 47 odst.2 zákoníku práce platí, jde-li o výpověď, při které je zaměstnavatel povinen dle zákoníku práce ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy – úřadem práce - povinen účinně pomáhat zaměstnanci při získání nového vhodného zaměstnání. Tuto povinnost má zaměstnavatel, dává-li výpověď například osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícímu o dítě mladší 15ti let nebo zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm.c) apod. Pojem „vhodné zaměstnání“ zákoník práce nedefinuje, vychází se proto ze zákona č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti (§ 1 odst. 4), který vhodným zaměstnáním rozumí zaměstnání, které odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, dříve předchozí doby zaměstnání a možnosti ubytování. V těchto případech výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, tj. jakmile zaměstnanci zajistí vhodné zaměstnání, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. S tím, že pokud zaměstnanec nové místo odmítne, ačkoli proto nemá vážného důvodu, není zaměstnavatel již povinen nové místo pro zaměstnance hledat.

Další výjimka je obsažena v ustanovení § 48 odst. 2 zákoníku práce upravujícím zákaz výpovědi. Podstatou tohoto ustanovení je, že v tzv.ochranné době, tj.v době, kdy se zaměstnanec ocitl v tíživé sociální či společensky potřebné situaci (např. kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce; v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou apod.), mu nemůže zaměstnavatel dát výpověď. Pokud byla výpověď dána před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, pak se ochrana zaměstnance projevuje tak, že ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Běh výpovědní doby se tedy v podstatě přerušuje a doběhne až po skončení ochranné doby, pokud však zaměstnanec neprohlásí, že na takovém prodloužení pracovního

poměru netrvá. Pokud však ochranná doba trvá jen několik dnů a nedotkne se konce výpovědní doby, nemá tato doba vliv na skončení pracovního poměru.

S ustanovením § 48 odst. 2 ZP souvisí i další výjimka upravená v ustanovení § 49 ZP. Z tohoto ustanovení vyplývá, že nastoupila-li žena (popř.muž rodičovskou dovolenou) na mateřskou dovolenou, nemůže dostat výpověď ani z důvodů, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud jim ale byla z tohoto důvodu dána výpověď ještě před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní lhůta uplynula v době mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (resp.rodičovskou dovolenou muže po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).

Poslední „prodloužená výpovědní doba“ se týká právní úpravy hromadného propouštění, o čemž je pojednáno později.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ

Výpověď může být dána jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že se uplatňuje zásada stability pracovního poměru a zároveň zvýšená ochrana zaměstnance před bezdůvodným, jednostranným rozvázáním pracovního poměru, stanoví zákoník práce řadu omezení pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Oproti tomu zaměstnanec není omezen žádnými důvody, dokonce důvod, pro který dává výpověď ve výpovědi může, ale nemusí ve své výpovědi uvádět. Je tedy povinen pouze dodržet písemnou formu a výpověď řádně doručit zaměstnavateli.

a) důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů taxativně (výslovně) uvedených v ustanovení § 46 odst.1 zákoníku práce.³³ Okruh výpovědních důvodů odpovídá Úmluvě Mezinárodní organizace práce č.158 z roku 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, kterou Česká republika neratifikovala, ale respektuje ji.

Důvody výpovědi je možné rozdělit do tří okruhů:

- **organizační důvody** (tj. důvody zakládající se na provozních potřebách zaměstnavatele)
- **důvody spočívající v objektivních osobních důvodech u zaměstnance** (zdravotní důvody, nesplňování kvalifikace)
- **a důvody spočívající v chování zaměstnance** (porušování pracovní kázně)³⁴

V souladu s judikaturou musí být výpovědní důvod ve výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvažuje pracovní poměr; aby nevznikaly žádné pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný výpovědní důvod uplatňuje; a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude moci být dodatečně měněn. Je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska bude různá podle charakteru toho kterého výpovědního důvodu. Ve většině případů stačí stručné vyličení skutečností, zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru, shodně v podstatě

³³ Pro zajímavost přikládám statistiky o nezaměstnanosti, které je možné nalézt na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a ve kterých jsou do třetího čtvrtletí roku 2004 zachycovány mimo jiné informace o tom, kolik z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo propuštěno ze zaměstnání na základě výpovědi dle ustanovení § 46 ZP.

	K 30.6.2002	K 30.6.2003	K 30.6.2004
	<i>Celkový počet uchazečů / uvolněných dle § 46 ZP</i>	<i>Celkový počet uchazečů / uvolněných dle § 46 ZP</i>	<i>Celkový počet uchazečů / uvolněných dle § 46 ZP</i>
Praha	24611 / 2482	23805 / 2452	26715 / 2803
Středočeský kraj	40563 / 3442	40419 / 3648	42215 / 3714
Jihočeský kraj	19598 / 1617	18360 / 1705	20326 / 1922
Plzeňský kraj	19293 / 1820	19714 / 2009	20515 / 2065
Karlovarský kraj	15209 / 1042	15734 / 1022	17695 / 1136
Ústecký kraj	71485 / 5878	73126 / 5875	72655 / 5617
Liberecký kraj	18539 / 1352	19880 / 1725	20194 / 1467

³⁴ viz také Jakubka J., Jouza L.: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2006, str.79

s jejich uvedením v zákoníku práce, jako například u výpovědního důvodu opírajícího se o zdravotní důvody. Tam však, kde je v zákoně v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů, bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován. Ani v těchto případech není třeba rozvádět skutečnosti, v nichž účastník spatřuje důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí, do všech podrobností, neboť je neplatná pouze taková výpověď, ze které by se ani výkladem nedalo zjistit, který výpovědní důvod je v ní vlastně uplatňován.³⁵

Společným rysem všech výpovědních důvodů je, že musí existovat v době účinného projevu vůle směřujícího ke skončení pracovního poměru výpovědí. V jedné výpovědi je také možné uplatnit i více výpovědních důvodů, kumulace výpovědních důvodů je tedy zásadně přípustná.³⁶

První skupinu výpovědních důvodů představují již zmíněné organizační změny probíhající u zaměstnavatele. Jde o zrušení nebo přemístění zaměstnavatele či jeho části a dále o případy, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Přezkoumávání výpovědního důvodu spočívajícího v nadbytečnosti zaměstnance se musí soustředit na tři základní otázky: zda jde o organizační změny, zda se stal zaměstnanec nadbytečný a zda je dána příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizačními změnami.³⁷ Přesto, že zákon nic takového nepředepisuje, je důležité, aby výpovědi skutečně předcházelo rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních či jiných změnách předvídaných v ustanoveních zákoníku práce, kdy existence takového rozhodnutí chrání zaměstnavatele pro případ eventuálního soudního sporu. O nadbytečnost zaměstnance půjde především tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Důvody této nemožnosti musí spočívat v tom, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje práce konané zaměstnancem, a to buď vůbec, nebo alespoň v původním rozsahu nebo náplni. Uvedený stav může být dán vnitřními organizačními změnami, ale též snížením celkového počtu zaměstnanců. I když zaměstnavatel není vázán zákonným omezením v tom,

³⁵ R 34/1968

³⁶ viz také Hochman J.: Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994, str.39

³⁷ R 57/1968

s kterým konkrétním zaměstnancem rozváže pracovní poměr, v obou případech k rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost může dojít jen u těch zaměstnanců, jejichž pracovní činnost je toho druhu, že je pro zaměstnavatele v dané formě nadbytečná.³⁸

Druhá skupina výpovědních důvodů se týká **důvodů spočívajících v objektivních osobních důvodech u zaměstnance, a to zdravotního stavu a ochrany zdraví zaměstnance a dále nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon sjednané práce.**

Prvním důvodem výpovědi tady je, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo dosáhl na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Předpokladem platné výpovědi je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští žádný jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně vyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná).³⁹ Trvalá nezpůsobilost zaměstnance ze zdravotních důvodů plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru nastává nejen tehdy, když zákon stanoví zákaz, aby zaměstnanec konal určitou práci, ale i tehdy, jestliže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemůže konat dosavadní práci, a to trvale. Jde především o případy, kdy se stal plně invalidním. Vznik plné invalidity již sám o sobě zpravidla vylučuje možnost pokračovat v dosavadním zaměstnání. Naproti tomu, stane-li se zaměstnanec jen částečně invalidním, mohou, ale nemusí, být splněny podmínky pro rozvázání pracovního poměru výpovědí. Stane-li se zaměstnanec částečně invalidním proto, že je schopen dosavadní práci nebo jiné stejně kvalifikované zaměstnání vykonávat za zvlášť ulehčených podmínek, jsou v tomto případě splněny podmínky pro rozvázání pracovního poměru výpovědí jen v tom případě, že zaměstnavatel nemá možnost vytvořit tyto zvlášť ulehčené podmínky.⁴⁰

³⁸ V 17/1986

³⁹ Krajský soud v Ostravě 16 Co 398/1995

⁴⁰ Hochman J.: Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994, str.42

Pokud jde o nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon sjednané práce, pak zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel může pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat, pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Nesplňování požadavků pro výkon sjednané práce může spočívat i v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Je-li tomu tak, pak zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnance v době posledních 12ti měsíců písemně vyzval k odstranění těchto neuspokojivých pracovních výsledků a zaměstnanec tak neučinil.

Poslední okruh výpovědních důvodů představují **důvody spočívající v chování zaměstnance**. Jde o případy, kdy zaměstnanec porušil pracovní kázeň. Porušení pracovní kázně může dosahovat různé intenzity. Posouzení této intenzity je velice důležité, protože v závislosti na ní bude zaměstnanci buď dána výpověď nebo s ním bude okamžitě zrušen pracovní poměr. (viz také strana 38 této diplomové práce)

Pokud má být pracovní poměr rozvázán výpovědí z důvodů porušení pracovní kázně, musí se zaměstnanec dopustit závažného nebo soustavného méně závažného porušení pracovní kázně. V případě méně závažného porušování pracovní kázně se pro platnost výpovědi navíc ještě vyžaduje, aby zaměstnanec byl v posledních šesti měsících na možnost výpovědi z důvodu porušování pracovní kázně upozorněn. Za závažné porušení pracovní kázně soudy již v minulosti považovaly neomluvenou absenci, výkon práce pro sebe a pro jiné osoby v pracovní době, nepovolené používání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, opilství apod.⁴¹ Soustavného porušování pracovní kázně se zaměstnanec dopustí tehdy, pokud pracovní kázeň poruší nejméně třikrát, například třikrát přijde pozdě do zaměstnání apod. Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dověděl, a pro porušení pracovní kázně v cizině do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny, a nejpozději v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

⁴¹ R 18/1974

Všechny tyto výpovědní důvody, pokud byly skutečně naplněny, je možné uplatňovat v případě každého zaměstnance, bez ohledu na dobu trvání pracovního poměru, pohlaví apod., s výjimkou situace, kdy se zaměstnanec ocitne v tzv. ochranné době, dle ustanovení § 48 zákoníku práce, popř. § 155 zákoníku práce. Tato ustanovení upravující zákaz výpovědi však nejsou absolutní, ustanovení § 49 zákoníku práce uvádí, kdy zákaz výpovědi neplatí. Tak například s těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní trvale pečující o dítě mladší než tři roky může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí ve výjimečných případech uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) ZP a v § 53 ZP .

b)nabídková povinnost zaměstnavatele

K problematice platnosti výpovědi je nutné dodat, že pokud zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď z některého z důvodů patřících do prvního či druhého okruhu výpovědních důvodů, je další hmotněprávní podmínkou platnosti takové výpovědi splnění **tzv.nabídkové povinnosti** ještě před doručení výpovědi. To znamená, že zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze tehdy, jestliže nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, a dále, jestliže zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě sjednaném jako místo výkonu práce nebo v jeho bydlišti, popř.odmítá se podrobit předchozí průpravě na tuto jinou práci.

V této souvislosti je potřeba vymezit některé pojmy, a to „nemožnost zaměstnávat zaměstnance“, „jiná vhodná práce“ a „předchozí průprava“, které zákoník práce nevysvětluje. Dle judikatury zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat nebo nabídnout mu jinou pro zaměstnance vhodnou práci především tehdy, jestliže nemá v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště volné pracovní místo vůbec. Stejně tak tuto možnost zaměstnavatel nemá, jestliže má volná jen taková pracovní místa, která není zaměstnanec schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro své omezené schopnosti nebo nedostatek kvalifikace, pokud požadovanou kvalifikaci nelze nabýt předchozí průpravou. Jestliže však volnými pracovními místy disponuje, je povinen je zaměstnanci nabídnout. Předchozí průpravou není získávání schopností a kvalifikace náročnými způsoby, jako například absolvováním školy, vyučením v oboru apod. A jinou pro zaměstnance vhodnou práci se rozumí práce odpovídající zdravotnímu stavu, schopnostem a

pokud možno i jeho kvalifikaci. Při výkladu tohoto pojmu se především vychází z ustanovení § 37 odst. 5 zákoníku práce. Z tohoto vymezení vyplývá, že pokud zaměstnavatel nenabídne zaměstnanci volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci (ale odpovídající jeho zdravotnímu stavu a schopnostem), ale nabídne mu jen jiné volné pracovní místo nepřiměřené jeho kvalifikaci, na které zaměstnanec není ochoten přejít, není splněna nabídková povinnost a výpověď je neplatná. Nemá-li však zaměstnavatel možnost nabídnout zaměstnanci práci odpovídající jeho kvalifikaci, protože takové místo není volné, je povinen nabídnout zaměstnanci takové pracovní místo, které co nejvíce odpovídá jeho kvalifikaci a teprve není-li ani takové pracovní místo, je zaměstnavatel povinen nabídnout i takové volné místo, pro které se zvláštní kvalifikace nevyžaduje.⁴² Tímto se zaměstnancům zajišťuje ochrana před zneužíváním a obcházením tohoto ustanovení ze strany zaměstnavatelů, kteří často ve snaze co nejrychleji ukončit pracovní poměr nabídnou zaměstnancům jakékoli pracovní místo, které je zrovna v daný čas volné a které zpravidla ani neodpovídá kvalifikaci propouštěného zaměstnance, jen aby měli tuto povinnost splněnou a další postup ponechávají na zaměstnanci, který buď práci, i když třeba podřadnou přijme, anebo nepřijme a zaměstnavatel mu může bez problémů dát výpověď.

⁴² R 51/1975

C) OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Mimořádným způsobem skončení pracovního poměru, jenž je možné využít v případech, kdy nelze na druhém účastníku pracovního poměru spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru dále pokračoval, byť i jen pod dobu výpovědní lhůty, je okamžité zrušení pracovního poměru, které zákoník práce upravuje v ustanoveních § 53 – 55.

Jedná se také o jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru, který může za splnění zákonem stanovených podmínek využít jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to pro jakýkoli pracovní poměr, ať už hlavní, vedlejší, sjednaný na dobu určitou či neurčitou apod. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru končí pracovní poměr okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku. Účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu se zákoníkem práce tedy nastávají ze zákona dnem doručení a jakýkoli jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu je nemůže měnit.⁴³ Nedochozí tu tedy ani k žádnému časovému posunu, jako je tomu u výpovědi.

Vzhledem k obrovskému zásahu do pracovního poměru, stanoví zákoník práce řadu náležitostí, které musí být dodrženy pro platné rozvázání pracovního poměru. Patří mezi ně:

- pracovní poměr může být zrušen jen z důvodů výslovně uvedených v zákoníku práce (§ 53 a § 54), které musí být výslovně uvedeny a konkretizovány, aby je nebylo možné zaměnit s jiným a aby bylo druhému účastníku zřejmé, proč je s ním pracovní poměr okamžitě rušen
- písemná forma
- doručení druhé straně
- dodržení zákonem stanovené lhůty⁴⁴

⁴³ viz R 14/1972

⁴⁴ srov. také Galvas M.: Pracovní právo pro podnikovou praxi v otázkách a odpovědích, Linde, Praha 1996, str.92

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem jen z důvodů, které jsou taxativně vyjmenovány v § 53 zákoníku práce. (Uplatnění jiného důvodu by bylo důvodem neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.) Tyto důvody spočívají:

- v pravomocném odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo v pravomocném odsouzení 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
- a dále v tom, že zaměstnanec poruší pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

První důvod, tj. **pravomocné odsouzení**, je dán tehdy, pokud jsou splněny všechny podmínky uvedené v zákoně, tj. zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, byl mu uložen nepodmíněný trest odnětí svobody v délce trvání 1 roku apod. To znamená, že není možné okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který byl odsouzen pro nedbalostní trestný čin i při uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody přesahujícího 1 rok; stejně tak důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru není dán, pokud je zaměstnanec ze spáchání takového trestného činu pouze podezřelý nebo jestliže odsuzující rozsudek dosud nenabyl právní moci apod.⁴⁵

V praxi je však spíše uplatňován důvod druhý, kdy zaměstnavatel okamžitě ruší pracovní poměr se zaměstnancem, který **zvlášť hrubým způsobem porušil pracovní kázeň**. V tomto případě je ale možné narazit na určitý interpretační problém, který se týká i výpovědi z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.f) ZP a který je častým předmětem soudních sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru, a to ten, jak vymezit pojem pracovní kázeň, jejího porušení a dále, co je možné považovat za zvlášť hrubé, popř. závažné, porušení pracovní kázně. Zákoník práce ani jiné pracovněprávní předpisy tyto otázky neřeší, jejich řešení je ponecháno na teorii a praxi, což dle mého názoru není vhodné. Teorie pracovní kázně vysvětluje jako „podřízení se pracovníka (zaměstnance) pracovnímu pořádku“, popř. jako kvalifikované lidské chování v pracovním poměru, a to „plnění povinností, vyplývajících

⁴⁵ viz také Zbyněk Ledvina : Skončení pracovního poměru, Lektorský sbor ústřední rady odborů, Lektorská skupina pracovního práva, Praha 1983

pro pracovníka z pracovního poměru“.⁴⁶ Porušením pracovní kázně je zase možné rozumět porušení jakýchkoli právních předpisů, které musí zaměstnanec dodržovat, vnitřních předpisů zaměstnavatele a příkazů nadřízených.⁴⁷ K tomuto problému se také vyjadřuje Nejvyšší soud ČR ve svém usnesení ze dne 15.6.2006, č.j.21 Cdo 1398/2005, a uvádí, že *ustanovení § 53 odst.1 písm. b) ZP patří k právním normám s relativně neurčitou (Abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a proto vymezení hypotézy vždy závisí na úvaze soudu. Přičemž soud může při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně přihlídnout k neomezenému okruhu okolností, na základě nichž posoudí intenzitu porušení pracovní kázně, jako např. k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, apod.* Již dřívější soudní judikatura shledala za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně například dlouhotrvající neomluvená absence, napadení nadřízeného zaměstnance bez jakéhokoli důvodu apod.

Kromě toho, že podmínkou platného okamžitého zrušení pracovního poměru je zákonný důvod, také platí, že okamžité zrušení musí být provedeno v co nejkratší době poté, co se zaměstnavatel dozvěděl o jeho důvodu. Zákoník práce stanoví zaměstnavateli subjektivní a objektivní lhůtu pro jeho uplatnění. Subjektivní lhůta činí 1 měsíc ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, a objektivní 1 rok ode dne, kdy tento důvod vznikl. Tyto lhůty jsou hmotněprávní a propadné. Projev směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu, který má být v těchto lhůtách uplatněn, musí proto druhému účastníku dojít nejpozději v poslední den lhůty.⁴⁸

Okamžitě zrušit pracovní poměr však zaměstnavatel nemůže s určitými kategoriemi zaměstnanců, a to s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní nebo zaměstnancem pečujícím o dítě mladší než 3 roky, čímž je zajištěna jejich ochrana před tak závažným postihem. S výjimkou ženy na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, však zaměstnavatel s těmito „chráněnými“ zaměstnanci může rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 46 odst.1 písm. f) ZP.

⁴⁶ Kalenská M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1981, str.133 - 134

⁴⁷ Iva Tomečková: Pracovní poměr – vznik, změny, skončení, nakladatelství CP BOOKS, a.s., 1994

⁴⁸ viz k tomu také Hochman J: Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994, str.61

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

Okamžitě zrušit pracovní poměr ale má zákonem umožněno, jak je již shora uvedeno, i zaměstnanec, který tak může učinit dle ustanovení § 54 zákoníku práce, a to ze 2 důvodů.

První důvod okamžitého zrušení záleží ve zdravotních důvodech zaměstnance. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže dle lékařského posudku (nepostačuje pouhé doporučení ošetřujícího lékaře) nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodil v době 15 dní ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci.

Druhým důvodem je, že zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Je totiž v rozporu s dobrými mravy požadovat po zaměstnanci, jemuž zaměstnavatel neplatí mzdu, tudíž porušuje jednu ze svých základních povinností vyplývajících z ustanovení § 35 odst.1 písm.a) zákoníku práce, aby setrval v pracovním poměru, ledaže to je jeho vůle. Dle § 10 zákona č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění zákona č.217/2000 Sb., je mzda splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak. K tomu judikatura uvádí, že *splatnost mzdy nastává dle právní úpravy dnem, který byl v rámci období uvedeného v ustanovení § 10 odst.1, jako pravidelný termín výplaty mzdy sjednán v kolektivní smlouvě, popř.určen zaměstnavatelem po projednání s příslušným odborovým orgánem, nebyl-li předmětem ujednání obsaženého v kolektivní smlouvě.*⁴⁹ Pokud ale není splatnost mzdy dohodnuta, rozumí se uplynutím splatnosti mzdy příslušející zaměstnanci za vykonanou práci až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce.⁵⁰ Pokud je tedy výplatní termín stanoven kolektivní či pracovní smlouvou, počítá se 15 ti denní lhůta od tohoto dne, pokud ale stanoven není, pak začíná lhůta běžet až prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém měla být mzda vyplacena. Tento důvod lze uplatnit, jestliže mzda, popř.náhrada mzdy nebyla vyplacena vůbec, nebo nebyla vyplacena její podstatná část, zákon totiž nerozlišuje př.mezi mzdou (náhradou mzdy) a její částí, nebo zálohou na mzdu a jejím doplatkem, což

⁴⁹ viz 21 Cdo 1155/2002

⁵⁰ viz 21 Cdo 1473/2001

dovodil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 14.3.2002, č.j.21 Cdo 515/2001. Předmětem sporu, který Nejvyšší soud řešil a který je z hlediska uplatnění tohoto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru velice zajímavý, bylo, že dovolatel namítal, že ustanovení § 54 odst.1 písm.b) ZP vytváří v rámci posílení rovnoprávného postavení účastníků pracovněprávní vztahu určitý protipól k ustanovení § 53 odst.1 písm.b) ZP a že je proto třeba, aby i porušení povinnosti zaměstnavatele postižitelné právě okamžitým zrušením pracovního poměru dosahovalo určité intenzity, obdobně jako je vyžadováno v případě porušení pracovní kázně zaměstnancem. K tomu však Nejvyšší soud ČR uvedl, že s takovým názorem nelze souhlasit, protože ze *samotné skutečnosti, že součástí skutkových podstat, pro které může zaměstnanec, resp.zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, je porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, totiž nelze dovozovat, že musí postihovat rovněž kvalitativně obdobné jednání nebo opomenutí. Zatímco ustanovení § 53 odst.1 písm.b) ZP sleduje možnost okamžitě zrušit pracovní poměr ve výjimečných případech tehdy, porušili-li zaměstnanec pracovní kázeň (a to i z nedbalosti), jestliže jeho jednání dosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, je účelem ustanovení § 54 odst.1 písm.b) ZP dosáhnout okamžitého zrušení pracovního poměru, jestliže zaměstnavatel porušil svoji povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu. Ze srovnání jednotlivých důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, vyplývá, že důvod uvedený v ustanovení § 53 odst.1 písm.b) ZP má postihnout takovou situaci, kdy porušení pracovních povinností dosáhlo z hlediska intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, kdy již nelze vystačit s postupem dle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) ZP. Zatímco ustanovení § 54 odst.1 písm.b) ZP postihuje samotné porušení právní povinnosti zaměstnavatelem platit zaměstnanci mzdu, aniž by naplnění skutkové podstaty tohoto důvodu činilo závislým na dalších skutkových podstatách upravujících důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedených v ustanovení § 53 odst.1 písm.b) ZP. Jedná se tedy o dva zcela samostatné a spolu nespojující důvody skončení pracovního poměru a z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, že porušení povinnosti platit zaměstnanci mzdu musí dosahovat „určité intenzity“, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 54 odst.1 písm.b).*

I zaměstnanec je však omezen zákonem stanovenými lhůtami. Zákoník práce uvádí, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl, a i v tomto případě jde o lhůty prekluzivní.

D) HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

V souvislosti s úpravou výpovědi a dohody o rozvázání pracovního poměru je nutné zmínit také hromadné propouštění. Jedná se o nový právní institut, který byl do českého pracovního práva vložen tzv. první euronovelou, resp. zákonem č. 155/2000 Sb., v souvislosti s harmonizací českého práva s právem Evropské unie.

Touto novelou byla do zákoníku práce implementována směrnice Rady č. 75/129/EEC, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost, která upravuje procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při hromadném propouštění zaměstnanců, jejímž cílem bylo poskytnout větší ochranu zaměstnancům v případě propouštění většího počtu zaměstnanců u zaměstnavatele a sladění úprav v jednotlivých členských státech Evropské unie, neboť rozdílné procedury i opatření ke zmírnění následků těchto uvolnění mohou mít i přímé účinky na fungování společného trhu.⁵¹

Právní úprava hromadného propouštění je obsažena v ustanovení § 52 zákoníku práce. Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem s větším počtem zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů z důvodů organizačních změn podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.

Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být dosažen určitý počet propouštěných zaměstnanců u jediného zaměstnavatele, který je závislý na celkovém počtu zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává. Tento počet činí nejméně:

- 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 1000 zaměstnanců, nebo
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců

⁵¹ Viz také Dandová Eva: Práce a EU v otázkách a odpovědích, ASPI Publishing s.r.o., 2004

S tím, že skončí-li za těchto podmínek pracovní poměr alespoň pěti zaměstnancům, započítávají se do celkového počtu propouštěných zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období dohodou rovněž z důvodů organizačních změn. Je tomu tak proto, aby se zaměstnavatelé nevyhýbali plnění povinností spjatým s hromadným propouštěním, aby nedocházelo k obcházení zákonných ustanovení.

Z hlediska procesního má zaměstnavatel předtím, než přistoupí k propouštění, několik zásadních povinností.

Především je povinen, nejpozději 30 dní předem, o svém záměru, písemně **informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců**, poskytnout jim veškeré potřebné informace a podklady a projednat s nimi za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele, tj. za účelem dojednání oboustranně přijatelných podmínek, za nichž bude hromadné propouštění provedeno. Pokud však u zaměstnavatele odborové orgány ani rada zaměstnanců nepůsobí, je zaměstnavatel povinen plnit tyto povinnosti vůči každému zaměstnanci, kterého se hromadné propouštění týká.

Kromě toho je povinen písemně o tomto **informovat příslušný úřad práce**, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. A dále je povinen mu prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Tato zpráva se ze zákona doručuje i příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců, které mají právo se k ní samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce.

Pracovní poměr hromadně propuštěných zaměstnanců skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propuštění úřadu práce. Jde tu o specifickou úpravu výpovědní doby. Pokud by ale zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, skončí pracovní poměr obvyklým způsobem, tj. uplynutím výpovědní lhůty.

Na závěr je nutné ještě dodat, že nedosažení shody mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem (popř. radou zaměstnanců), popř. nesplnění informačních povinností zaměstnavatele, nemá žádný právní význam pro platnost výpovědi či dohod o skončení pracovního poměru, protože procedura hromadného propouštění nenahrazuje povinnosti zaměstnavatele stanovené zákoníkem práce pro rozvázání pracovního poměru dohodou či výpovědí s jednotlivými zaměstnanci. Zaměstnavatel by však mohl být sankcionován pokutou ze strany úřadu práce za porušení pracovněprávních předpisů.⁵² Toto ale dle mého názoru není vhodné, právě z hlediska ochrany zaměstnance. Osobně bych doporučovala nesplnění povinností v případě hromadného propouštění sankcionovat i neplatností výpovědi a dohod uzavřených se zaměstnanci, s tím, že zaměstnavatel je oprávněn je po jejich následném splnění dát zaměstnancům nové výpovědi či opětovně s nimi uzavřít dohody o rozvázání pracovního poměru.

⁵² viz také Bělina M.: Pracovní právo, BC.H.Beck, Praha 2001, str.165 - 167

E) ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Posledním právním úkonem vedoucím ke skončení pracovního poměru je zrušení pracovního poměru ve zkušební době, který může být učiněn jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Zkušební doba je určitý časový úsek, který může být v pracovní smlouvě sjednán a jenž má především účastníkům pracovního poměru umožnit, aby si ověřili, zda uzavřený pracovní poměr skutečně odpovídá jejich očekávání atp. Pokud tito zjistí, že tomu tak není (př.z důvodů nevyhovujících pracovních podmínek, nedostatečné kvalifikaci zaměstnance apod.), pak jim zákon dává velmi jednoduchou a ničím neomezenou možnost ke skončení takového „nevýhodného“ pracovního poměru, pro kterou nejsou stanovena v podstatě žádná pravidla, resp.hmotně právní či formálně právní podmínky, a pro níž také neplatí žádná ustanovení zajišťující ochranu zaměstnanců před jednostranným rozvázáním pracovního poměru, popř. stabilitu pracovního poměru.

Zákoník práce upravuje zrušení pracovního poměru ve zkušební době v ustanovení § 58 a uvádí, že ve zkušební době mohou účastníci zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Takovýto právní úkon je nutné učinit písemně, nikoli však pod sankcí neplatnosti, a je povinností jej doručit druhé strany zpravidla alespoň tři dny předem, kdy má pracovní poměr skončit. Pokud ale tato lhůta nebude dodržena, nemá to vliv na skončení pracovního poměru. Pracovní poměr skončí dnem uvedeným ve zrušovacím projevu, nejpozději však posledním dnem zkušební doby.

2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÍCE PRÁVNÍMI ÚKONY

V souvislosti s touto pasáží diplomové práce bych ještě ráda zmínila judikát Nejvyššího soudu ČR z roku 2000, č.j.21 Cdo 227/2000, který jsem objevila při svém studiu současné judikatury týkající se skončení pracovního poměru a jehož podstatou je z hlediska pojednávané problematiky otázka rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně).

V tomto případě Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují). Jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.9.1997 sp. zn. 2 Cdon 195/97, uveřejněný pod č. 31 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998). Vzhledem k tomu tedy nelze usuzovat, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný jen proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Nelze proto důvodně dovozovat, že by zaměstnanec nemohl podat platnou výpověď z pracovního poměru jenom proto, že zaměstnavatel dříve učinil právní úkon směřující k rozvázání téhož pracovního poměru; skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek pouze to, že později podaná (jinak platná) výpověď se neuplatní jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru.

Stejně tak proto není zakázáno například v průběhu výpovědní lhůty uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni předcházejícímu den skončení výpovědní lhůty, za účelem dřívějšího skončení pracovního poměru, pokud to je projevem vůle obou stran apod.

3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRÁVNÍ UDÁLOSTI

Platná právní úprava umožňuje, aby pracovní poměr skončil nejen právními úkony, ale i právními událostmi. Právní událostí se rozumí druh mimovolní skutečnosti, která nastává objektivně (mimo vůli účastníků právního vztahu), přičemž následky, které jsou s ní spojeny (vznik, změna nebo zánik právního vztahu) jsou v souladu s právními normami.⁵³

Právními událostmi, které mají za následek skončení pracovního poměru, jsou:

- uplynutí doby
- smrt zaměstnance
- dosažení věkové hranice

A) UPLYNUTÍ DOBY, RESP. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU SJEDNANÉHO NA DOBU URČITOU

V případě, že je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, platí zvláštní právní úprava, pokud jde o jeho skončení, obsažená v ustanovení § 56 – 57 ZP.

Takovýto pracovní poměr končí zejména uplynutím doby, na kterou byl sjednán, ale jen za předpokladu, že neskončil některým ze způsobů uvedených v § 42 ZP ještě před jejím uplynutím. Uplynutí doby je tedy právní událostí, která má za následek ukončení pracovního poměru. Doba trvání, resp. ukončení pracovního poměru, může být stanovena přesným datem, ale i dobou konání určitých prací, apod. Pokud je však doba trvání dohodnuta potřebou konání určitých prací, má zaměstnavatel upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. Pokud však zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje s vědomím zaměstnavatele v konání prací, platí domněnka, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Aby byla práce konána s vědomím zaměstnavatele postačuje, pokud je konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.⁵⁴

⁵³ Prof. JUDr. Aleš Gerloch, CSc, Teorie práva, 2001, vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, str. 143

⁵⁴ viz 21 Cdo 2080/2001

Jak jsem již uvedla i pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může skončit i ostatními způsoby skončení pracovního poměru, např. dohodou, výpovědí, nebo okamžitým zrušením. Pokud však zaměstnanec či zaměstnavatel dá výpověď tak, že by výpovědní doba uplynula až po dni sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, skončí pracovní poměr posledním dnem doby, na kterou byl sjednán. Taková výpověď by tedy neposunula termín skončení pracovního poměru.⁵⁵ Kdyby tomu tak nebylo, jistě by docházelo ke zneužívání, jelikož pro řadu zaměstnanců by bylo výhodné dát výpověď těsně před uplynutím sjednané doby a zajistit si tak práci, ale i příjem ještě po dobu výpovědní lhůty apod.

Problematika pracovních poměrů sjednávaných na dobu určitou byla v dřívější době velmi ostře kritizována, zejména ze strany zaměstnanců, hlavně proto, že zaměstnavatelé uzavírali tyto pracovní poměry se stejnými zaměstnanci i opakovaně, což vzbuzovalo v zaměstnancích velkou míru nejistoty, pokud jde o udržení si zaměstnání, ale což na druhou stranu bylo výhodné pro zaměstnavatele, protože ti byli osvobozeni od nutnosti řešit problémy spojené s rozvazováním pracovních poměrů se zaměstnanci (př. výpověďmi), kteří pro ně byli například již nadbyteční apod. Proto novela č. 46/2004 Sb., s účinností od 1.3.2004 v rámci posílení ochrany zaměstnanců změnila ustanovení § 30 ZP tak, že stanovila maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů, a to nejvýše na dva roky; s tím, že sjednání dalšího pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky je možné až po uplynutí 6 měsíců ode dne skončení předchozího pracovního poměru a předchozí doba trvání pracovního poměru se již do dvouleté lhůty nezapočítává. Pokud zaměstnavatel tyto podmínky nesplní a oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

⁵⁵ JUDr. Jaroslav Jakubka, JUDr. Ladislav Jouza: *Zákoník práce s komentářem, Poradce 2006*, str. 90

B) SMRT ZAMĚSTNANCE

Dle ustanovení § 42 odst.4 ZP končí pracovní poměr také smrtí zaměstnance. Ne vždy bylo toto ustanovení obsahem zákoníku práce, přesto však tento důvod zániku pracovního poměru byl vždy uplatňován, a to s ohledem na samotnou podstatu pracovního poměru, jehož obsahem jsou práva a povinnosti bezprostředně spjatá s osobou zaměstnance, který povinen vykonávat sjednanou práci osobně, a proto není možné, aby v případě jeho smrti, pracovní poměr i nadále trval.

V důsledku smrti zaměstnance zanikají práva a povinnosti, které zaměstnanci a zaměstnavateli vyplývaly z pracovního poměru. Některá práva a povinnosti však přetrvávají. Nezanikají například peněžité nároky zaměstnance, s výjimkou nároku zaměstnance vůči zaměstnavateli na náhradu za bolest a za snížení společenského uplatnění; stejně tak zůstávají zachovány například nároky na mzdu za vykonanou práci, nároky na náhradu škody apod. Co se týká mzdových nároků, tak ty až do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance přecházejí postupně na jeho manželku, děti a rodiče, jestliže v době pracovníkovi smrti žili s pracovníkem ve společné domácnosti, předmětem dědictví by se staly, pokud by nebylo těchto osob. Oproti tomu ke dni smrti zaměstnance zanikají peněžité nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci, s výjimkou těch, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo které byly zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodu i výše, a nároků na náhradu škody způsobené úmyslně, nebo ztrátou předmětů svěřených pracovníku na písemné potvrzení (§ 260 ZP).⁵⁶

⁵⁶ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str.170 - 171

C) DOSAŽENÍ VĚKOVÉ HRANICE

Dosažení věkové hranice není zásadně právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru.⁵⁷ Do 1.1.1999 zákon č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, stanovil výjimku z tohoto pravidla, jež se vztahovala pouze na učitele a vědecké pracovníky vysokých škol. Platilo, že pracovní poměr učitelů a vědeckých pracovníků vysokých škol skončil uplynutím školního roku, v němž dosáhli věkové hranice 65 let, pokud jejich pracovní poměr neskončil z jiného důvodu dříve, ledaže děkan se souhlasem akademického senátu fakulty učiteli vysoké školy pracovní poměr prodloužil.⁵⁸ Současný zákon o vysokých školách, č.111/1998 Sb., však toto ustanovení zrušil.

4. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ÚŘEDNÍM ROZHODNUTÍM

Ke skončení pracovního poměru může nakonec vést i rozhodnutí příslušného orgánu. Jedná se o individuální právní akty, projevy vůle orgánů veřejné moci, které jsou v souladu s právem.⁵⁹ Skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím není časté vzhledem k tomu, že se týká pouze cizinců (tj.osob, které jsou příslušníky jiných států) nebo osob bez státní příslušnosti (tzv.bezdomovců).

U těchto osob může pracovní poměr skončit, kromě způsobů uvedených v ustanovení § 42 odst.1 a odst.2 ZP, těmito úředními rozhodnutími (§ 42 odst. 3 ZP) :

- a) vykonatelným rozhodnutím o odnětí povolení k pobytu na území České republiky, na jehož základě pracovní poměr cizince končí dnem, kdy má skončit jeho pobyt na území ČR, nikoli dnem nabytí právní moci takového rozhodnutí.
- b) pravomocným rozsudkem ukládajícím trest vyhoštění z území České republiky, v důsledku něhož končí pracovní poměr cizince dnem, kdy rozsudek nabude právní moci.

⁵⁷ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str.171

⁵⁸ JUDr.Věra Štangová, CSc.:K právní úpravě skončení pracovního poměru (III.část), Právo a zaměstnání 9/96, Orac

⁵⁹ Prof.JUDr.Aleš Gerloch, CSc., Teorie práva, 2001, nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, str.142

5. SROVNÁNÍ JEDNOTLIVÝCH ZPŮSOBŮ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

V předchozích kapitolách této části diplomové práce jsem dle platného zákoníku práce vymezila jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru. Na závěr bych ráda uvedla jejich srovnání z hlediska míry ochrany zaměstnance.

Jednotlivá pravidla a aspekty ochrany zaměstnance při rozvazování pracovního poměru jsou sice uváděny v předcházejících kapitolách mé diplomové práce, ale pro přehlednější srovnání nejtypičtějších způsobů skončení pracovního poměru, zejména dohody o rozvázání pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru, uvádím toto:

DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jako nejvýhodnější způsob skončení pracovního poměru, jak je již shora uvedeno, se mi jeví dohoda o skončení pracovního poměru, protože vychází ze shodně projevené vůle obou účastníků, nejde tedy o jednostranné rozvázání pracovního poměru. Na základě ní pracovní poměr končí stejně jako vzniká, tj. dohodou obou účastníků. Jde o jednoduchý a v podstatě bezproblémový způsob skončení pracovního poměru. S ohledem na všechny tyto skutečnosti právní úprava nestanoví žádná specifická pravidla pro její uzavření, neobsahuje žádná ustanovení týkající se ochrany zaměstnanců a dokonce stranám ponechává velký prostor pro jakákoli smluvní ujednání. Jediný problém, k němuž v praxi dochází, spočívá v tom, že zaměstnavatelé, kteří si výhodnost dohody samozřejmě uvědomují, zejména proto, že nejsou povinni nic vysvětlovat, uvádět žádné důvody apod., ji často zneužívají, jelikož dohoda pro ně představuje nejrychlejší možnost skončení pracovního poměru s „nepohodlným“ zaměstnancem. Ke zneužívání typicky dochází tak, že dohodu zaměstnavatel zaměstnanci předloží a zaměstnanec zpravidla neznající práva v jakémsi respektu vůči zaměstnavateli ji raději přijme a nevědomky se tak připraví o možnost výpovědní doby a s ní spojených výhod apod.

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Stejně tak v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době zákon nestanoví žádné zákazy či omezení ani pro zaměstnavatele, chce-li rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, a to z důvodu samotné povahy zkušební doby. Jelikož zkušební doba je sjednávána proto, aby účastníci zjistili, zda jimi sjednaný pracovní poměr jim vyhovuje a odpovídá jejich představám, nemůže být ani jedné straně bráněno jakýmkoli způsobem skončit jim nevyhovující pracovní poměr.

VÝPOVĚĎ A OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jiná situace nastává, je – li pracovní poměr rozvazován výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, poněvadž se jedná o jednostranné projevy vůle, resp.o vůli zaměstnavatele ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, a s ohledem na ochranu funkce pracovního práva, je v těchto případech zaměstnanec jakožto slabší smluvní strana mnohem více chráněn. Toto však v takové míře neplatí, je-li rozvazován vedlejší pracovní poměr, a to kvůli jeho subsidiárnímu postavení.

a) výpověď

V případě výpovědi je možné rozlišovat ochranu obecnou – týkající se všech kategorií zaměstnanců - a zvláštní – týkající se pouze určitých zvláště chráněných kategorií zaměstnanců.

Obecná ochrana se projevuje právě v tom, že zaměstnanec nemůže dostat výpověď leč z důvodů uvedených v zákoně. Zaměstnavatel musí respektovat, že propuštění zaměstnance se připouští jen ze závažných důvodů. Je věcí zaměstnavatele, aby dokázal, že určitý zákonný důvod výpovědi byl naplněn. Z hlediska ochrany zaměstnance je také důležité ustanovení upravující lhůtu, ve které je možné dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovní kázně - ustanovení § 46 odst.3 ZP. Důvod k této úpravě spatřuji v tom, že pokud zaměstnavatel strpěl zaměstnance po celou tuto dobu, pak pravděpodobně chování zaměstnance není tak závažné, aby na zaměstnavateli nešlo spravedlivě požadovat jeho další zaměstnávání. Stejně tak zaměstnance chrání i ustanovení o nabídkové povinnosti, jejímž cílem je, aby zaměstnavatel

předtím, než dá zaměstnanci výpověď, mu nejprve nabídl přechod na práce pro něho vhodně s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance.⁶⁰

Zvláštní ochrana se vztahuje na určité zákonem vyjmenované kategorie zaměstnanců, na případy, kdy se zaměstnanec dostane do určité, právem předvídané životní situace, ve kterých by případná výpověď mohla zaměstnanci způsobit nepříznivé následky – tj. do tzv. ochranné doby. Zákoník práce za ochrannou dobu považuje dle ustanovení § 48 ZP dobu dočasné pracovní neschopnosti, kterou si zaměstnanec úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti; dobu, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce; období těhotenství, mateřské dovolené zaměstnankyně, rodičovské dovolené zaměstnance či zaměstnankyně apod. Tato ochrana však není absolutní, v ustanovení § 49 ZP jsou uvedeny výjimky ze zákazu výpovědi, mezi které patří výpověď pro organizační změny uvedené v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) a b) ZP; výpověď pro jiné porušení pracovní kázně, která ale nemůže být za žádných okolností dána těhotné zaměstnankyni či zaměstnankyni nebo zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než tři roky; a výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

b) okamžité zrušení pracovního poměru

Ochrana zaměstnancům je garantována též ustanoveními upravujícími okamžité zrušení pracovního poměru. I v tomto případě bychom mohli ochranu rozdělit na obecnou, spočívající v zákonem uvedených důvodech, a zvláštní týkající se určitých kategorií zaměstnanců. Obecná ochrana je dána již tím, že okamžitě zrušit pracovní poměr, tzn. provést takovýto intenzivní zásah do trvajících pracovního poměru je možné, jen pokud došlo k velmi závažným proviněním ze strany zaměstnance, se kterými zákon počítá, tzn. pokud byl naplněn jeden ze dvou zákonem stanovených důvodů.

⁶⁰ Hochman J.: Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994, str.55

Zvláštní ochrana není v případě okamžitého zrušení tak rozsáhlá jako u výpovědi. Dle ustanovení § 53 ZP nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky. Může však s nimi, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance na rodičovské dovolené v době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, z důvodů, pro které by bylo možné s nimi okamžitě zrušit pracovní poměr, rozvázat pracovní poměr výpovědí.

ZÁVĚR

Z toho, co je shora uvedeno vyplývá, že naše pracovní zákonodárství značně omezuje volnost zaměstnavatele při jednostranném skončení pracovního poměru a obsahuje řadu ustanovení chránících zaměstnance.

Právě tato skutečnost je v praxi velice často kritizována, a proto také při přípravách nového zákoníku práce, jenž nabývá účinnosti 1.1.2007, bylo navrhováno například, aby zaměstnavatel, dává-li zaměstnanci výpověď, nebyl omezován žádnými zákonem stanovenými důvody. Tomuto požadavku však zejména s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva nebylo vyhověno.

Nemohu se však ubránit otázce, zda deklarovaná zvýšená ochrana zaměstnanců je vždy na místě. Chápu, že pracovní poměr jako takový je právní vztah založený na nadřízenosti a podřízenosti, ve kterém má zaměstnanec slabší postavení než zaměstnavatel, a že je nutné toto méně výhodné postavení zaměstnance určitým způsobem kompenzovat, což se děje především tím, že zaměstnavatel je platnou právní úpravou na mnoha místech limitován, jde-li o jednostranné rozvázání pracovního poměru z jeho strany, zatímco zaměstnanec může se zaměstnavatelem rozvázat pracovní poměr mnohem snadněji.

Domnívám se však, že zvláštní ochrana v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, přesto že není tak široká jako u výpovědi, představuje určitý „přepych“. Okamžitě zrušit pracovní poměr je vždy možné jen na základě zvlášť závažných a nežádoucích jednání ze strany zaměstnance. Takováto jednání jsou obecně nepřipustná; žádný zaměstnanec by se jich vůbec neměl dopustit, a proto jsem přesvědčena, že i když se zaměstnanec ocitá v tíživé sociální situaci, kdy jednostranné rozvázání pracovního poměru je pro něj skutečně velkým zásahem; že i když Ústava ČR stejně jako mezinárodní dokumenty stanoví, že zaměstnané ženy v případě mateřství a ostatní zaměstnané ženy, pokud je to vhodné, mají právo na zvláštní ochranu ve své práci apod., nelze v takovýchto případech po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, a to ani po dobu výpovědní lhůty, když zákoník práce zaměstnavateli umožňuje, aby s těmito „chráněnými“ zaměstnanci, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, rozvázal pracovní poměr výpovědí.

Jiná situace je u ochrany zaměstnanců v případě výpovědi. Osobně mám určité výtky k tomu, že zaměstnavatel je vázán konkrétními zákonnými důvody, o čemž se zmíním na úplném závěru mé diplomové práce, ale naprosto souhlasím jak s ochrannou lhůtou, ve které, až na výjimky, nelze dát zaměstnanci výpověď, tak se lhůtou, ve které je možné dát zaměstnanci výpověď pro porušení pracovní kázně - ustanovení § 46 odst.3 ZP, jelikož si myslím, že zejm.pochybení ze strany zaměstnanců, která jsou důvodem výpovědi, nejsou tak vždy závažnými proviněními, že by nebylo možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance i nadále zaměstnával, přinejmenším po dobu výpovědní doby.

IV. ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NĚKTERÝCH SPECIFICKÝCH PŘÍPÁDECH

Nelze opomenout, že existují různé druhy pracovních poměrů a že zákoník práce pro některé z nich počítá s určitými odchylkami. Těmito specifickými případy se rozumí rozvazování pracovního poměru založeného volbou či jmenováním a vedlejšího pracovního poměru.

1. SKONČENÍ VEDLEJŠÍHO PRACOVNÍHO POMĚRU

Zákoník práce stanoví pro vedlejší pracovní poměr určité odlišnosti od hlavního pracovního poměru, jež se především týkají právě skončení pracovního poměru. Je to dáno povahou vedlejšího pracovního poměru jakožto jakéhosi doplňku hlavního pracovního poměru, a proto není nutné takovému pracovnímu poměru poskytovat ochranu.

Pro skončení vedlejšího pracovního poměru platí obecná úprava skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 42 ZP a n. Jinak je však upravena problematika týkající se výpovědi, a to v ustanovení § 70b ZP. Výpověď může rozvázat pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnanec tedy není chráněn př. zákazem výpovědi v ochranné době, možností dání výpovědi jen ze zákonem stanovených důvodů, není dána nabídková povinnost zaměstnavatele apod. To jednoznačně plyne z ustanovení § 70b odst. 2 ZP, kde jsou vyjmenovaná ustanovení, která se na vedlejší pracovní poměr nevztahují. I výpovědní doba je kratší než u „běžné“ výpovědi, činí pouze 15 dní a běží již ode dne, v němž byla výpověď doručena.

Kromě výpovědi se specifika týkají i okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel není povinen jej předem projednat s odborovým orgánem a neplatí také zákaz okamžitého zrušení v tzv. ochranné době, ve smyslu ustanovení § 53 odst. 3 ZP.

Je však otázkou, zda v případě, kdy dojde ke skončení hlavního pracovního poměru a zaměstnanec neuzavře jiný pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu (hlavní pracovní poměr), se původní vedlejší pracovní poměr mění na hlavní pracovní poměr, na který se tedy již nevztahují žádné odchylky zákoníku práce, či nikoli. K tomuto ale existuje právní výklad, že právní situace, která u zaměstnance existovala v okamžiku, kdy byl vedlejší pracovní poměr uzavírán (tedy za existence hlavního pracovního poměru), je pro obě strany závazná až do skončení vedlejšího pracovního poměru, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.⁶¹

2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZALOŽENÉHO VOLBOU NEBO JMENOVÁNÍM

I v případě pracovního poměru založeného volbou či jmenováním platí určitá specifikata. Zákoník práce v ustanovení § 65 odst.3 výslovně stanoví, že uplynutím volebního období, odvoláním z funkce se pracovní poměr jmenovaného či zvoleného pracovníka nekončí. Tyto skutečnosti pouze vedou k tomu, že zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popř. na jinou pro něho vhodnou práci. Ta musí být vhodná především s ohledem na zdravotní stav zaměstnance, jeho schopnosti a pokud možno též na jeho kvalifikaci. Pokud však zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod dle § 46 odst.1 písm.c) ZP a je možné následně použít obecná ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

⁶¹ JUDr.Jaroslav Jakubka, JUDr.Ladislav Jouza: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2006, str.104

V. ÚČAST ODBOROVÝCH ORGÁNŮ PŘI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Hovoříme-li o způsobech skončení pracovního poměru, je nutné pro úplnost celé problematiky zmínit i otázku účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru, jež je upravena v ustanovení § 59 zákoníku práce a jež se týká pouze zaměstnavatelů, u nichž je odborové orgány, resp. orgány, které jsou dle stanov oprávněny vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace, pokud jí stanovy přiznávají způsobilost mít práva a povinnosti, působí.

Právní úprava této otázky prošla od doby přijetí zákoníku práce několika změnami. Ve svém původním znění vycházela z toho, že zaměstnavatel (organizace) byl oprávněn dát zaměstnanci (pracovníkovi) výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem závodního výboru; bez takového souhlasu bylo rozvázání pracovního poměru neplatné, což důvodová zpráva odůvodňovala tak, že „*souhlas závodního výboru se při rozvazování pracovních poměrů jednostranným opatřením ze strany organizace vyžaduje, proto, že jde o opatření, která se nejcitlivěji dotýkají existenčních problémů jednotlivých pracovníků a mají ve svých důsledcích často význam pro celkovou kádrovou situaci v organizacích*“.⁶² Pokud závodní výbor odmítl souhlas udělit, bylo organizaci umožněno požádat příslušný vyšší odborový orgán o přezkoumání stanoviska. Vyšší odborový orgán pak mohl rozhodnutí závodního výboru zrušit a sám dát souhlas k rozvázání pracovního poměru místo závodního výboru, zjistil-li, že nesouhlas závodního výboru je v rozporu se zájmy společnosti.

Do nyní platné podoby se právní otázka účasti odborových orgánů při skončení pracovního poměru dostala až v devadesátých letech minulého století.

Aktuální právní úprava v podstatě rozlišuje mezi dvěma kategoriemi zaměstnanců, a to mezi zaměstnanci „řadovými“ a zaměstnanci, kteří jsou členy příslušného odborového orgánu oprávněného spolurozhodovat se zaměstnavatelem.

⁶² Bernard František a kol.: Zákoník práce a předpisy související, Práce, Praha 1965, str.82

Pokud chce zaměstnavatel rozvázat s „řadovým“ **zaměstnancem** pracovní poměr výpovědí nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr, je povinen propuštění zaměstnance předem projednat s příslušným odborovým orgánem. Při tomto projednání příslušný odborový orgán vyjádří, zda s rozvázáním pracovního poměru souhlasí či nikoli. Nesouhlas odborového orgánu však pro zaměstnavatele de facto nic neznamena, protože názor příslušného odborového orgánu pro něj není závazný, tudíž stanovisko odborového orgánu je pro zaměstnavatele pouhým doporučením. Z toho tedy také vyplývá, že pokud zaměstnavatel nesplní svoji projednací povinnost, nebude to mít za následek neplatnost výpovědi či okamžitého zrušení. Maximálně by mohl zasáhnout příslušný úřad práce, jenž je oprávněn uplatnit postih vůči zaměstnavateli dle zákona č.9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánu České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.⁶³

Jiná situace je u **zaměstnanců, kteří jsou členy příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem**. Ustanovení § 59 odst. 2 ZP říká, že jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru. S tím, že pokud odborový orgán do 15 dní ode dne, kdy byl o udělení souhlasu požádán, udělení souhlasu neodmítl, platí právní fikce, že souhlas udělen byl. Souhlas pak zaměstnavatel může, ale logicky nemusí, použít ve lhůtě 2 měsíců ode dne jeho udělení, s tím, že jde o lhůtu propadnou, která začíná běžet ode dne doručení souhlasu. V případě, že odborový orgán souhlas zaměstnavateli odmítl udělit, má zaměstnavatel možnost obrátit se na soud, aby ten posoudil, zda rozhodnutí odborového orgánu o neudělení souhlasu je či není správné, aby tedy případně, pokud posoudí, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, nesouhlas odborového orgánu zhojil svým rozhodnutím. Pokud zaměstnavatel i přes nesouhlas odborového orgánu pracovní poměr se zaměstnancem rozváže, je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, kterého se měl souhlas týkat, neplatné. Tuto neplatnost však v případném sporu musí vyslovit soud. Zaměstnanec tedy má možnost obrátit se na soud a domáhat se neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Soud pak posoudí všechny ostatní podmínky výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru a pokud jsou všechny zákonné

⁶³ JUDr.Jaroslav Jakubka, JUDr.Ladislav Jouza: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2006, str.91

podmínky pro skončení pracovního poměru splněny a soud dospěje k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, jsou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru platné. Pokud tedy zaměstnanec – odborový funkcionář – nepodá žalobu na neplatnost, pracovní poměr na základě výpovědi nebo okamžitého zrušení skončí i přes nesouhlas odborového orgánu.⁶⁴

S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen příslušný odborový orgán pouze v dohodnutých lhůtách seznámit.

Při zpracovávání této části diplomové práce jsem si několikrát položila otázku, zda je tato úprava správná, zejména jsem řešila, zda by odborové orgány měly vůbec při rozvazování pracovního poměru spolupůsobit, a pokud ano, zda názor odborového orgánu o tom, zda skončit či neskončit pracovní poměr s určitým zaměstnancem by měl být pro zaměstnavatele závazný či nikoli, a proč zákoník práce rozlišuje situace, kdy je pracovní poměr jednostranně rozvazován s řadovým, běžným zaměstnancem nebo se zaměstnancem, který je členem příslušného odborového orgánu oprávněného spolurozhodovat se zaměstnavatelem?

Osobně naprosto nesouhlasím s tzv. rozlišováním „dvou kategorií“ zaměstnanců, z hlediska závaznosti názoru odborového orgánu. Nevidím důvodu, proč právní úprava jako podmínku platnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru v případě odborových funkcionářů vyžaduje souhlas odborového orgánu, který je pro zaměstnavatele závazný a bez něhož je rozvázání pracovního poměru s nimi neplatné, resp. platné jen za předpokladu, že odborový funkcionář nepodá žalobu na neplatnost soudu, popř. ji podá, ale nebude úspěšný. Zatímco v případě „řadových“ zaměstnanců je tento názor pro zaměstnavatele pouhým doporučením? Proč je odborovým funkcionářům v tomto případě poskytována vyšší ochrana? Vždyť odborový funkcionář je stále pouhým zaměstnancem a od ostatních se odlišuje pouze tím, že vykonává právě funkci odborového funkcionáře.

Domnívám, že ve všech případech by názor odborového orgánu měl být pro zaměstnavatele nezávazným, protože pokud tomu tak není, může nastat situace, kdy odborové orgány, složené ze zástupců zaměstnanců, hájící především zájmy zaměstnanců, v podstatě velmi jednoduše mohou zapříčinit ztrátu možnosti zaměstnavatelů rozvázat pracovní poměr se

⁶⁴ JUDr. Jaroslav Jakubka, JUDr. Ladislav Jouza: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2006, str. 92

zaměstnanci, čímž dochází k obrovskému posílení vlivu odborových orgánů, ale i k porušení zájmů zaměstnavatelů..

Pokud tedy současná právní úprava vyžaduje k platnému rozvázání pracovního poměru s odborovými funkcionáři za podmínek stanovených zákonem závazný souhlas odborového orgánu, dochází dle mého názoru k jejich zvýhodňování oproti zaměstnancům nezastávajícím žádné funkce v odborových orgánech, v čemž spatřuji rozpor s ústavním principem rovnosti, a dochází také k určitému omezení možností zaměstnavatele s nimi rozvázat pracovní poměr, pokud k tomuto kroku odborové orgány nedají souhlas. Tato zvýšená ochrana odborových funkcionářů pravděpodobně vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č.135 z roku 1971, o zástupcích pracovníků, kterou ČR ratifikovala 9.10.2000 a která v čl.1 stanoví, že *zástupci pracovníků v podniku mají požívat účinné ochrany proti všem opatřením, která by je mohla poškozovat, včetně propuštění, a jež by byla motivována jejich postavením nebo činností jako zástupců pracovníků, jejich členstvím v odborech nebo účastí na odborářské činnosti, pokud jednají podle platných zákonů, kolektivních smluv nebo jiných smluvních úprav.* Z mého pohledu ale z této věty vyplývá, že účinná ochrana se má týkat pouze těch opatření, která by mohla být motivována postavením zástupců, jejich členstvím v odborech apod., tedy že smyslem této Úmluvy nebyla ochrana před propouštěním zástupců z jakéhokoli důvodu, ale pouze z důvodů motivovaných jejich členstvím v odborových orgánech atp.

K celé této problematice dodávám, že jsem přesvědčena, že by odborovým orgánům právo spolupůsobit při ukončování pracovních poměrů vůbec poskytnuto být nemělo. Vždyť pracovní poměr je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem... Zaměstnavatel má právo rozhodovat o tom, kdo bude pro něj vykonávat práci, má právo sestavit si sám svůj vlastní tým a pokud se domnívá, že zaměstnanec nevykonává řádně svoji práci, resp. že je naplněn jakýkoli zákonný důvod výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, nemusí přeci tuto otázku ještě navíc projednávat s odborovými orgány a tak zvaně je žádat o povolení dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Avšak vzhledem k tomu, že toto oprávnění je právem, které je odborovým orgánům přiznáváno v podstatě od počátku, takže jeho odepření by jistě vyvolalo obrovskou nevoli a množství stávek, které jsou v současné době tak typické, nelze o možnosti odepření tohoto oprávnění v podstatě ani uvažovat.

Proto jako nejideálnější by se mi jevilo zakotvení všeobecné povinnosti zaměstnavatele seznámit v dohodnutých lhůtách odborové orgány se svým záměrem propustit jakýmkoli způsobem určitého zaměstnance. S tím, že odborovým orgánům by bylo pouze umožněno vyjádřit k tomuto svůj názor, který by nebyl pro zaměstnavatele závazný a konečné rozhodnutí by bylo vždy věcí zaměstnavatele. To by v praxi znamenalo, že zaměstnavatel by musel odborový orgán uvědomit o tom, že chce s určitým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, vymezit, jaké důvody ho k tomu vedou apod., a odborový orgán, jakožto orgán hájící zájmy zaměstnanců, by k tomuto měl zaměstnavateli sdělit své stanovisko, které by nebylo pro zaměstnavatele závazné, ale spíše by mu pomohlo s konečným rozhodnutím. Nemělo by se tedy nadále rozlišovat, zda je pracovní poměr rozvazován s odborovým funkcionářem či nikoli, nebo zda je rozvazován na základě výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru či jiného způsobu. Odborové orgány by tedy ve všech situacích měly působit pouze jako „poradci“ a jako určití zprostředkovatelé zajištění zákonnosti postupu zaměstnavatele, aby bylo skutečně jisté, že nedojde k žádné libovůli ze strany zaměstnavatele.

VI. PRÁVNÍ ÚPRAVA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU

Právní úpravu skončení pracovního poměru nenalezneme pouze v našem zákoníku práce, ale prakticky v legislativě všech států Evropské unie.

Zmínit úpravu i některých zemí Evropské unie je v současné době velice důležité a aktuální, vzhledem k tomu, že Česká republika je členským státem Evropské unie, trhy jednotlivých států se pro naše občany postupně otvírají a stále více osob se vydává pracovat do zahraničí.

1. VOLNÝ POHYB OSOB A OTEVÍRÁNÍ PRACOVNÍCH TRHŮ PRO ČR V ČLENSKÝCH STÁTECH EU

„Otvírání pracovních trhů“ členských států Evropské unie souvisí se svobodou volného pohybu osob, která je jednou ze čtyř základních svobod vnitřního trhu, jež mají základ v primárním komunitárním právu. Volný pohyb osob znamená zejména odstraňování jakýchkoliv právních nebo praktických překážek, které by někoho mohly odrazovat od přesunu do jiného členského státu, ať už za prací, podnikáním, studiem či třeba turistikou. Volný pohyb osob platí podle shodných pravidel stejně v celé Evropské unii a částečně také v zemích Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island a Lichtenštejnsko) a ve Švýcarsku.

Základem volného pohybu osob je volný pohyb pracovníků, který v podstatě znamená, že občané Evropské unie mají stejný přístup na trh práce jakéhokoliv členského státu jako vlastní občané tohoto státu, tedy bez jakýchkoliv omezení, povolení nebo dalších podmínek, které vlastní občané plnit nemusí. Stejně zacházení se vztahuje nejen na přístup na trh práce, ale týká se i samotného hledání práce, využívání veřejných služeb zaměstnanosti či nakládání při odměňování nebo propouštění. Právo volného pohybu pracovníků je zakotveno v samotných zakládajících smlouvách a zejména v Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství a je tedy v České republice přímo aplikovatelné i bez převedení do národního práva.⁶⁵

⁶⁵ http://www.obcanske-poradny.cz/volny_pohyb.html, ale i <http://www.mpsv.cz/cs/1280>

Volný pohyb osob, resp. pracovníků však pro české občany neplatí bezpodmínečně ve všech zemích EU. Při vyjednávání o přistoupení ČR do EU členské státy prosadily aplikaci **přechodného období na volný pohyb pracovníků nových členských států do zemí EU/EHP**. Toto přechodné období je stanoveno v Příloze č. V Aktu o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyperské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky a o úpravách smluv, na nichž je založena EU ⁶⁶ a platí pouze pro ty státy, které se rozhodly nebo ještě rozhodnou pro jeho zavedení, s tím, že konkrétní podoba omezení se může v jednotlivých státech lišit.

Jako první otevřely pracovní trh pro nově přistoupivší státy EU - Irsko, Velká Británie a Švédsko. Koncem března roku 2006 Evropský parlament vyzval členské státy EU, aby zrušily současná přechodná opatření omezující pohyb pracovníků v rámci EU. Poslední zpráva ministerstva zahraničních věcí (k srpnu 2006) hovoří o tom, že v současnosti pracovní trhy případným zájemcům z nových členských zemí EU jsou otevřeny mimo třech původních států, ještě v Portugalsku, Řecku, Španělsku, Finsku, ale i na Islandu. Zjednodušená pravidla pro získávání pracovních povolení jsou pro české občany v Dánsku a Itálii.

K tomu dodávám, že Belgie, Francie, Lucembursko a Nizozemsko mají pro uchazeče z nových unijních států uvolněn přístup do sektorů, kde státy mají nedostatek svých domácích pracovních sil. Například Nizozemsko částečně uvolnilo svůj trh v 5 oblastech: v zemědělství, ve vnitrozemské lodní dopravě, v masném průmyslu a ve zpracování ryb, ve vědeckém průmyslu a v kovoprůmyslu (malé firmy). Francie zase odstranila předchozí omezení zejména v oblasti technických profesí (montéři, betonáři apod.) a počítá, že do konce roku 2009 dojde k uvolnění dalších sektorů francouzské ekonomiky.

Naopak například v Německu a Rakousku se otevření pracovního trhu pro uchazeče z nových členských zemí EU zatím nechystá.⁶⁷

⁶⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/1282>

⁶⁷ <http://www.mzv.cz/wwwo/mzv/default.asp?ido=1&idj=1&amb=1&ikony=True&trid=3&prsl=True&poccl=10>

2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU⁶⁸

Pokud jde o konkrétní právní úpravu platnou v členských zemích, pak uvádím, že jednotlivé právní úpravy stejně jako právní úprava ČR **rozlišují pracovní poměry** na dobu určitou a neurčitou a podle toho také způsoby skončení pracovního poměru. A kromě toho některé z nich rozlišují **různé kategorie zaměstnanců**, pro něž platí různá pravidla týkající se rozvázání pracovního poměru - například v BELGII se rozlišuje mezi dělníky, zaměstnanci a obchodními zástupci a uční; v RAKOUSKU se hovoří o pracovnících a zaměstnancích apod.

ZKUŠEBNÍ DOBA

Běžné je sjednávání **zkušební doby**, během které lze jednodušeji, stejně jako dle naší právní úpravy, skončit pracovní poměr. V jednotlivých zemích se však liší její délka.

Například v BELGII platí, že zkušební doba musí být sjednána písemně a klauzule jí se týkající musí být obsažena přímo v pracovní smlouvě. Její délka však může být dohodnuta ústně, ale pro případ sporu se samozřejmě doporučuje její písemné znění. V případě dělníka se její délka může pohybovat v zákonem stanovených limitech, a to v rozsahu 7 - 14 dní. Pokud je ve smlouvě zkušební doba sjednána, ale není uvedeno, na jak dlouhou dobu, pak platí, že byla sjednána na 7 dní. Zkušební doba se prodlužuje v případě nehody, nemoci apod., toto prodloužení však nemůže přesáhnout 7 dní, tzn. celkově zkušební doba nemůže přesáhnout 21 dní. Pokud zkušební doba trvá jen 7 dní, není možné bez závažného důvodu jednostranně skončit pracovní poměr. Pokud zkušební doba trvá déle než 7 dní, může být smlouva zrušena mezi 8. a 14. dnem, aniž by bylo nutné platit odstupné či dodržet výpověď. Zrušit pracovní smlouvu v tomto případě lze i ústně, tj. nejsou předepsané žádné formality.⁶⁹

68

<http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=4654&acro=living&mode=text&recordLang=fr&lang=cs&parentId=4438&countryId=PL®ionId>

⁶⁹ http://mineco.fgov.be/enterprises/vademecum/tocSoc_nl.htm

Pokud jde o zaměstnance či obchodního zástupce délka zkušební doby činí 1 měsíc až 6 či 12 měsíců, podle toho, zda roční plat těchto zaměstnanců přesahuje či nepřesahuje 33,082 EURO. Pokud v pracovní smlouvě je zkušební doba sjednána, ale není specifikováno nic, co by se týkalo délky jejího trvání, platí, že činí 1 měsíc. Ke skončení pracovního poměru nemůže dojít dříve než po uplynutí jednoho měsíce. Po uplynutí této lhůty může být pracovní poměr skončen na základě písemné výpovědi, která musí být druhé straně doručena a délka výpovědní lhůty činí 7 dní.

V případě učební smlouvy, je zkušební doba min 1 měsíc a maximálně 3 měsíce. Zrušení pracovní smlouvy není během prvního měsíce, až na výjimku spočívající ve vážných důvodech, možné. Po uplynutí prvního měsíce je možné skončit pracovní poměr výpovědí.

z vážných důvodů, možné během prvního měsíce. Později je možné dát výpověď se sedmidenní výpovědní lhůtou

Ve FRANCI může být zkušební doba sjednána pro jakýkoli druh pracovní smlouvy (ať už jde o pracovní smlouvu na dobu určitou, neurčitou, CNE – „pracovní smlouva při novém nastoupení do práce“...), byť tu jsou určité rozdíly. Například v případě pracovní smlouvy na dobu určitou činí zkušební doba pro dělníky několik dní, pro techniky měsíce, pro zaměstnance 1 měsíc, pro odborové funkcionáře 3 měsíce a pro nejvyšší odborové funkcionáře 6 měsíců. I tady je její délka závislá na tom, jakou funkci ten který zaměstnanec zastává. Francouzský kasační soud však tyto zkušební doby považuje za nadměrné a v rozporu s mezinárodními smlouvami.⁷⁰

⁷⁰ http://fr.wikipedia.org/wiki/Contrat_premi%C3%A8re_embauche

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pokud jde o samotné skončení pracovního poměru, tak ve všech mnou studovaných zemích je možné rozvázat pracovní poměr v podstatě stejnými způsoby jako u nás – a to dohodou obou stran, uplynutím doby, výpovědí, příp.okamžitým zrušením pracovního poměru (resp.zrušením pracovní smlouvy bez výpovědi), popř.v určitých případech rozhodnutím příslušného orgánu, zpravidla soudu (př.v Rakousku).

Výpověď

Snad největší pozornost je v jednotlivých právních úpravách věnována výpovědi.

Zpravidla dává-li **výpověď zaměstnavatel**, je jeho povinností dodržet písemnou formu a výpověď doručit zaměstnanci, popřípadě skončení pracovního poměru výpovědí předem projednat s příslušnými odborovými orgány. Povinnost projednat otázku výpovědi s odborovými orgány je uložena například v polském či slovenském zákoníku práce. Kromě toho, až na výjimky (např.Belgie), je zaměstnavatel povinen uvést důvod, pro který výpověď dává (Švédsko, Slovensko, Polsko apod.). Právě v BELGII je neuvádění důvodu ve výpovědi tzv.kompenzováno tím, že důvod musí být uveden v „osvědčení o nezaměstnanosti“, který se vydává poslední den v práci.⁷¹

Naproti tomu, **zaměstnanec** není povinen výpověď nijak odůvodňovat. V RAKOUSKU se ale rozlišuje, s ohledem na nároky zaměstnance, výpověď bez udání důvodu a výpověď daná z určitých důvodů, jako například ohrožení zdraví zaměstnance, nedostatku práce pro zaměstnance, diskriminace nebo sexuálního harašení apod. Pokud zaměstnanec důvod neuvede, pak mu náleží pouze polovina dní z počtu dnů určených na hledání nového pracovního místa, nemá nárok na vyplacení nevybrané dovolené, mohou mu zaniknout nároky na penzi vyplácenou přímo zaměstnavatelem apod.⁷² Rozdíly mezi právními úpravami v jednotlivých zemích v případě výpovědi ze strany zaměstnance spočívají především v tom,

⁷¹ http://fr.wikipedia.org/wiki/Contrat_de_travail_en_Belgique

⁷² Votýpková Hana: Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru v Rakousku, Časopis pro právní vědu a praxi 1/2004

zda je zaměstnanec povinen dodržet písemnou formu. Například právní úprava FRANCIE počítá i s ústní výpovědí, i když písemná forma je pro případ sporu doporučována; zatímco právní úprava LUCEMBURSKA vychází z toho, že výpověď musí být písemná a zaměstnanec ji musí doručit zaměstnavateli.

Určité zvláštnosti oproti naší právní úpravě se týkají **výpovědní lhůty**, ať už jejího počátku, její délky apod. Například v LUCEMBURSKU výpovědní lhůta v případě výpovědi dané zaměstnancem začíná běžet 15.dne v měsíci, pokud byla před tímto dnem doručena, pokud byla doručena později posouvá se její počátek na první den v následujícím měsíci apod.

Pro většinu států je typické:

- rozdílné stanovení výpovědní lhůty pro zaměstnance a zaměstnavatele, kdy výpovědní doba dodržovaná zaměstnancem musí být vždy kratší než doba, kterou má dodržovat zaměstnavatel;
- a také rozlišování je délky v závislosti na „služebních letech“, tj. na délce trvání pracovního poměru zaměstnance; v Belgii dokonce určována nejen podle odpracovaných let, ale také podle ročního platu zaměstnance.

Pro přehlednost uvádím tyto tabulky, které se týkají některých výpovědních lhůt:

1)Belgie

Pro dělníky od 1.10.2000 platí tyto výpovědní lhůty, které jsou odvislé od doby trvání pracovního poměru:

Odpracované roky	Délky výpovědní lhůty v případě výpovědi dané zaměstnavatelem
5 služebních roků	35 dní
10 let	42 dní
10 – 15 let	56 dní
15 – 20 let	84 dní
více než 20 let	112 dní

Pro zaměstnance platí od 1.1.2006 toto:

Roční plat	Výpověď daná zaměstnavatelem	Proti výpověď zaměstnance	Výpověď daná zaměstnancem
Menší než EUR 27.597	Výpovědní lhůta min 3 měsíce v případě zaměstnance, který u zaměstnavatele pracuje méně než 5 let Za každých dalších načetých 5 let se lhůta zvyšuje o další 3 měsíce	1 měsíc	Polovina lhůty, kterou musí respektovat zaměstnavatel – max 3 měsíce
Mezi EUR 27.597 a EUR 55.193	Výpovědní lhůty jsou určeny na základě dohody v okamžiku dání výpovědi, nesmí ale být nižší než 3 měsíce za prvních 5 let práce apod. –viz výše	2 měsíce	Dohoda v okamžiku skončení pracovního poměru s max 4,5 měsíce
Vyšší než EUR 55.193	Opět dohoda	Max 4 měsíce	Opět dohoda, ale max 6 měsíců

POZN.: prostřednictvím kontra (proti) výpovědi má zaměstnanec možnost snížit délku výpovědní lhůty, pokud dostal od zaměstnavatele výpověď.

2) Polsko

Služební roky	Délky výpovědní lhůty v případě výpovědi dané zaměstnavatelem
méně než 6 měsíců	2 týdny
nejméně 6 měsíců	1 měsíc
nejméně 3 roky	3 měsíce

3) Rakousko

Odpracované roky	Délky výpovědní lhůty v případě výpovědi dané zaměstnavatelem
1 – 2 roky	6 týdnů
3 – 5 let	2 měsíce
6-15 let	3 měsíce
16-25 let	4 měsíce
Nad 26 let	5 měsíců

4) Velká Británie

Odpracované roky	Délky výpovědní lhůty v případě výpovědi dané zaměstnavatelem
více než 1 měsíc	min 1 týden
více než 2 roky	min 2 týdny
Každý další rok	+ 1 měsíc (maximálně 12 měsíců)

5) Francie

Odpracované roky	Délky výpovědní lhůty v případě výpovědi dané zaměstnavatelem
6 měsíců - 2 roky	1 měsíc (dvojnásobek v případě zdravotně postiženého zaměstnance)
více než 2 roky	2 měsíce (dvojnásobek v případě zdravotně postiženého zaměstnance)

K problematice výpovědi ještě dodávám, že například v RAKOUSKU nesmí zaměstnavatel dát výpověď kdykoliv, ale je povinen respektovat výpovědní termíny, které jsou vždy ke konci čtvrtletí tzn. 31.3., 30.6., 30.9. a 31.12. tato povinnost však může být upravena v příslušných kolektivních smlouvách nebo pracovních smlouvách tak, že se posledním dnem v měsíci rozumí 15.den v měsíci.

A navíc ve FRANCIÍ a v LUCEMBURSKU zaměstnavatel může písemně rozhodnout o tom, že zaměstnanec nemusí po celou dobu výpovědní lhůty či její části u zaměstnavatele nadále vykonávat práci, nicméně zaměstnavatel je povinen zaměstnanci i nadále platit mzdu.

Okamžité zrušení pracovního poměru

K okamžitému zrušení pracovního poměru může dle všech právních úprav dojít jen ze závažných důvodů. V LUCEMBURSKU je tímto důvodem například neomluvená absence, nerespektování bezpečnostních pravidel, urážky, lži apod. V POLSKU může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, pokud zaměstnanec závažně poruší pracovní smlouvu, své profesionální povinnosti, v průběhu trvání pracovního poměru spáchá trestný čin, který mu neumožňuje za normálních podmínek pokračovat v práci apod.. Zaměstnanec tak může učinit, pokud zaměstnavatel závažným způsobem ve vztahu k němu poruší své povinnosti, nebo pokud zaměstnavatel nepřearadí zaměstnance na jiné pracovní místo poté, co mu zaměstnanec oznámí, že ze zdravotních důvodů dosavadní práci nemůže vykonávat).

Výslovná rozvazovací podmínka

Neobvyklý způsob skončení pracovního poměru se uplatňuje v Belgii. BELGICKÝ zákoník práce umožňuje zaměstnavateli sjednání tzv.výslovné rozvazovací podmínky, tj.nejisté budoucí události, která – bude-li naplněna – vede automaticky ke skončení pracovního poměru. Rozvázání pracovního poměru může mít účinky pouze do budoucnosti. Příkladem takové podmínky je situace, kdy pracovní poměr končí, pokud zaměstnanec – řidič kamionu, pozbude požadované zdravotní způsobilosti. Skutečnost, která má mít za následek skončení pracovního poměru musí být popsána jasně a srozumitelně. Neplatné jsou však takové podmínky, které spočívají v dosažení důchodového věku, sňatku, mateřství, které jsou v rozporu s dobrými mravy apod.⁷³

⁷³ http://mineco.fgov.be/enterprises/vademecum/tocSoc_nl.htm

Smrt zaměstnavatele

Rozdíl oproti naší právní úpravě se týká důsledků smrti zaměstnavatele. Zatímco náš zákoník práce v ustanovení § 251a stanoví, že smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jeho dědice. Naproti tomu například v RAKOUSKU pracovní poměr zaměstnanců končí automaticky dnem smrti zaměstnavatele, s tím, že ve většině kolektivních smluv je pro tento případ vyjednány přechodná lhůta výplaty mezd.⁷⁴

Ochrana zaměstnanců

Nakonec uvádím, že stejně jako je v členských zemích EU poskytována ochrana některým kategoriím zaměstnanců před jednostranným rozvázáním pracovního poměru, jako jsou těhotné ženy, ženy na mateřské dovolené, osoby dočasně nezpůsobilé k výkonu práce, apod. Navíc je zakázáno, aby důvodem rozvázání pracovního poměru bylo pohlaví, sexuální orientace, náboženství, politické názory či členství v odborových orgánech atp.

Konkrétně v RAKOUSKU je zvláštní ochrana před výpovědí poskytována těhotným ženám, s nimiž zásadně nemůže být ukončen pracovní poměr výpovědí během těhotenství, v době 4 měsíců po porodu nebo v průběhu 4 týdnů po skončení mateřské dovolené. Stejná ochrana se vztahuje i na zaměstnance, který čerpá pracovní volno v souvislosti s péčí o dítě po dobu odpovídající mateřské dovolené nebo v době, kdy má z důvodu péče o dítě kratší pracovní dobu. Výjimku tvoří pouze případ, kdy zaměstnavatelský subjekt ukončil činnost. Další skupinou chráněných zaměstnanců tu představují zdravotně postižení, jejich schopnost k výdělečné činnosti poklesla nejméně o 50 %. Platnost výpovědi je v tomto případě podmíněna souhlasem příslušného orgánu. A nakonec jsou chráněni i zaměstnanci povolání k vojenské službě, a to od okamžiku doručení povolávacího rozkazu do uplynutí jednoho měsíce po skončení této služby.⁷⁵

⁷⁴ Votýpková Hana: Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru v Rakousku, Časopis pro právní vědu a praxi 1/2004

⁷⁵ viz tamtéž

ZÁVĚR

Z výše uvedeného tedy plyne, že podstata skončení pracovního poměru je vlastně všude stejná, přesto se v jiných právních úpravách setkáváme s řadou odlišností, z nichž některé by pro nás mohly být inspirací.

Domnívám se, že by bylo vhodné se nechat inspirovat například právní úpravou délky výpovědní doby, která by přímo v zákoně měla být odstupňována dle počtu odpracovaných let. Je pravdou, že naše právní úprava vychází z toho, že výpovědní doba, až na výjimky stanovené v zákoně, činí 2 měsíce, což zakotvuje mnou proklamovanou rovnost všech zaměstnanců, která však dle mého přesvědčení na tomto místě není vhodná. Naopak si myslím, že by tu měla být zohledněna délka trvání pracovního poměru a s tím i věk zaměstnance, poněvadž je jisté, že mladý zaměstnanec má mnohem větší šanci rychleji si nalézt nové zaměstnání a tím si vyřešit své finanční zabezpečení než zaměstnanec třeba v předdůchodovém věku. Na druhou stranu výhoda naší právní úpravy je v tom, že délka výpovědní doby je stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, čímž dochází k určitému zrovnoprávnění obou smluvních stran.

Jako příhodná se mi také zdá úprava týkající se výpovědi zaměstnance v rakouském zákoníku práce, kdy - jak je výše popsáno - pokud zaměstnanec důvod ve své výpovědi neuvede, pak mu náleží pouze polovina dní z počtu dnů určených na hledání nového pracovního místa, nemá nárok na vyplacení nevybrané dovolené, mohou mu zaniknout nároky na penzi vyplácenou přímo zaměstnavatelem apod.

Oproti tomu respektuji, ale nepovažuji za ideální rozlišování několika druhů pracovních smluv, jako je tomu ve Francii. Francouzský zákoník práce zná pracovní smlouvu na dobu neurčitou (CDI), která je považována za „normální smlouvu“, pracovní smlouvu na dobu určitou (CDD), CNE (Smlouva o novém přijetí do zaměstnání), do dubna 2006 i CPE (smlouva o prvním zaměstnání), učňovskou smlouvu, profesionalizační pracovní smlouvu apod., které jsou uzavírány v závislosti například na tom, kolik zaměstnanců zaměstnavatel zaměstnává, jaký věk zaměstnanec dosáhl apod., a jsou na ně aplikována různá pravidla, i pokud jde o skončení pracovního poměru. Přesto, že proti této úpravě nemám konkrétní připomínky a hlavně konkrétní právní úprava je věcí každého státu, považuji za lepší diferenciaci pracovních smluv jen z hlediska časového a nikoliv z hlediska jejich subjektu.

Pro zajímavost zmiňuji problém, který byl nedávno ve Francii řešen, a který se týkal zaměstnávání mladých lidí do 26ti let, resp. smlouvy CPE, která byla uzavírána právě s těmito osobami a jedině v podnicích soukromého sektoru zaměstnávajících více než 20 zaměstnanců s výjimkou tzv. „domácích zaměstnanců“.⁷⁶

Novela obsahující CPE byla zařazena v návrhu zákona pro rovnost šancí a byla Národním shromážděním Francie přijata v únoru roku 2006. Autoři návrhu zákona zavedení CPE vysvětlovali tím, že je nutné pomoci zejména mladým lidem, kteří jsou ve velmi obtížné situaci, pokud jde o nalezení stálého zaměstnání; že je nutné odstranit diskriminaci mladých lidí ve společnosti a celkově zlepšit jejich začlenění do aktivního života, jelikož v době, kdy byl zákon připravován, bylo nezaměstnáno 22,2 % mladých lidí (o 40 % nezaměstnaných se mluvilo v souvislosti s mladými lidmi bez jakékoli kvalifikace).⁷⁷ Vláda uváděla, že CPE je šancí pro nezaměstnané, zejména z řad přistěhovalců, kteří bydlí hlavně na předměstí Paříže a ostatních větších francouzských měst. Její přijetí ale vyvolalo obrovskou nevoli, zejména u studentů, odborů, ale i některých politických stran.

Stručně řečeno hlavní kritiku vyvolalo především to, že obecně při uzavírání pracovní smlouvy může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat zkušební dobu, která je výhodná pro obě strany zejména z hlediska skončení pracovního poměru, jelikož žádná ze stran není povinna uvádět důvody či dávat výpověď apod. (doba jejího trvání viz výše), a po jejím uplynutí, chce-li zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí, musí mít pro to důvod, který je povinen v písemné výpovědi vymezip. V případě CPE zákon zkušební dobu nevylučoval, ale automaticky s ní nepočítal, zatímco ale zaváděl tzv. „konsolidační dobu“, která měla trvat 2 roky a v průběhu níž zaměstnavatel mohl skončit se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí bez uvedení důvodu, s 15ti denní výpovědní lhůtou. Během prvního měsíce konsolidační doba měla představovat jakousi modifikaci zkušební doby, protože zaměstnavatel v této době nemohl dát zaměstnanci výpověď. V dalších měsících měl však zaměstnavatel právo dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodů, a to i kdyby byla zkušební doba sjednána, čímž se oslabovala ochrana zaměstnanců.

⁷⁶ Pokud by zaměstnavatel zaměstnával méně než 20 pracovníků, uzavírá tzv. CNE

⁷⁷ <http://archquo.nouvelobs.com/cgi/articles?ad=social/20060410.OBS3631.html&host=http://permanent.nouvelobs.com/>

K tomuto problému se vyjádřila i řada právníků a dalších odborníků, kteří CPE ospravedlňovali.

Zmiňuji například názory advokáta – Mistra Eolase, na který jsem narazila na internetových stránkách.⁷⁸ Ten ve svém článku rozebírá, jaké jsou nejčastější námitky odpůrců CPE a doplňuje je o velice zajímavé názory, které si dovolím reprodukovat.

Uvádí, že nejčastější kritiky především směřovaly k tomu, že je novelou nastolena „dvouletá zkušební doba“, čemuž tak ve skutečnosti není. Tvrdí, že je pravdou, že při uzavření CPE je možné sjednat zkušební dobu, jelikož zákon toto nevylučuje, a to i přesto, že článek L.122-3-2 zákoníku práce, který počítá se sjednáním zkušební doby, není součástí ustanovení upravujících CPE. Pokud k jejímu sjednání skutečně dojde, což není pravidlem, pak trvá 2 měsíce a doba od 3. do 24. měsíce trvání pracovního poměru je tzv. konsolidační dobou, i když se tento pojem v zákoníku práce nenachází. S tím, že po uplynutí prvního měsíce trvání pracovního poměru, je zaměstnancům zaručeno, že v případě, že dojde k jejich propuštění, běží 15ti denní výpovědní lhůta a mají nárok na odstupné. Zatímco v případě, že se zaměstnavatelem uzavřeli CDI (smlouvu na dobu neurčitou), pak nárok na odstupné jim vzniká, až poté, co u zaměstnavatele pracují déle než 2 roky a výpovědní lhůta je zaměstnancům garantována až po uplynutí 2 měsíců, tedy po skončení zkušební doby. V tomto směru je tedy zaměstnancům mladším 26ti let zaručena mnohem větší ochrana.

Druhou velice kritizovanou skutečností je fakt, že zaměstnavatel v průběhu prvních dvou let může propustit zaměstnance bez udání důvodu. K tomuto Mistr Eolas uvádí, že je nutné si uvědomit, že nikdy zaměstnavatel zpravidla nepropustí zaměstnance, aniž by k tomu neměl důvod a že jedinou kritiku, kterou je možné připustit, je ta, že zaměstnavatel má díky této novele možnost kdykoli propustit zaměstnance i v neodůvodněných případech, a tudíž může dojít i k určitému zneužívání ze strany zaměstnavatelů. Jak jsem již zmínila, obecně platí, že zaměstnavatel je povinen vždy písemně uvést důvody, pro které zaměstnance propouští a zaměstnanec, který s tímto nesouhlasí, má možnost obrátit se na pracovní soud. K tomu Mistr Eolas dodává, že v případě, že je uzavřena CPE, zaměstnavatel důvody uvádět sice nemusí, ale na druhou stranu zaměstnanec, pokud se cítí poškozen na svých právech, má

⁷⁸ <http://maitre.eolas.free.fr/journal/index.php?2006/03/25/309-faisons-le-point-sur-le-cpe>

stále možnost domáhat se ochrany svých práv u pracovního soudu, kde většina soudců je volena odborovými funkcionáři a je tu velká snaha o to, aby důvodnost výpovědi byla skutečně prokázána, čímž v podstatě není nikterak narušena ochrana zaměstnanců.

Odpůrci novely také mimo jiné hovořili i o zavedení jakési nerovnosti mezi zaměstnanci, protože CPE je uzavírána pouze s osobami mladšími 26ti let. Tomu pan Eolas oponuje tím, že Ústava Francouzské republiky nezakazuje sjednávat různé podmínky se zaměstnanci apod. Pokud by tomu tak bylo, bylo by nutné považovat za diskriminační i např.to, že zaměstnanec starší 35ti let s minimálně 5ti letou praxí, který má samozřejmě vyšší plat než absolvent bez praxe, je na úkor zmíněného absolventa zvýhodňován apod.

Přijetím této novely, jak jsem již uvedla, propukla obrovská vlna odporu, kdy se dokonce hovoří o velké sociální krizi. Po 2 měsících nepokojů však celá tato sociální krize skončila tím, že CPE byla zrušena. 22.dubna 2006 byl ve sbírce zákonů publikován nový zákon č.2006 – 457, s datem přijetí 21. dubna 2006, který nahrazuje CPE. V této nové verzi zákona nezůstalo nic ze smlouvy na dobu neurčitou, která měla být určena pro osoby mladší 26ti let, počítající s tzv. „dvouletou zkušební dobou“, během které mohl zaměstnavatel kdykoli a bez udání důvodu rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr.

Nové ustanovení⁷⁹, jehož cílem je zajištění podpory mladým lidem, ulehčení jejich přístupu k zaměstnání a k získání profesionální kvalifikace, stanoví mimo jiné to, že

⁷⁹ Article 1

Dans la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, l'article 8 est remplacé par les dispositions suivantes : « L'article L322 4 6 du code du travail est ainsi rédigé : Pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et à la qualification professionnelle, les employeurs peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat lors de la conclusion de contrats à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel : 1° Avec des jeunes gens âgés de seize à vingt-cinq ans révolus dont le niveau de formation est inférieur à celui d'un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ; 2° Avec des jeunes gens âgés de seize à vingt-cinq ans révolus qui résident en zone urbaine sensible ; 3° Avec des jeunes titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale défini à l'article L322-4-17-3 du code du travail. La durée du travail stipulée au contrat doit être au moins égale à la moitié de la durée du travail de l'établissement. L'aide de l'Etat est accordée pour une durée de deux ans, le cas échéant de manière dégressive. Ce soutien est cumulable avec les réductions et les allègements de cotisations prévus aux articles L. 241-6-4, L. 241-13 et L. 241-14 du code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'article L. 241-13 tel que visé par l'article L.741-4 du code rural et aux articles L. 741-5 et L. 741-6 de ce dernier code. Il n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi attribuée par l'Etat. Toutefois, les employeurs embauchant des jeunes en contrat de professionnalisation à durée indéterminée peuvent bénéficier de ce soutien, le cas échéant dans des conditions spécifiques prévues dans le décret mentionné ci-après. Un décret précise les montants et les modalités de versement du soutien prévu ci-dessus.

II. L'article L322-4-17-3 du code du travail est ainsi rédigé : Toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle bénéficie à sa demande d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un « contrat d'insertion dans la vie sociale », conclu avec l'Etat. Ce contrat fixe les engagements du bénéficiaire en vue de son insertion professionnelle et les actions engagées à cet effet, ainsi que les modalités de leur évaluation.

L'accompagnement personnalisé est assuré, au sein de l'un des organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 322-4-17-2, par un référent qui établit avec le bénéficiaire du contrat, dans un délai de trois mois à compter de sa signature, un parcours d'accès à la vie active. Le référent doit proposer à ce titre, en fonction de la situation et des besoins du jeune, l'une des quatre voies suivantes :
- un emploi, notamment en alternance, précédé lorsque cela est nécessaire d'une période de formation préparatoire ;
- une formation professionnalisante, pouvant comporter des périodes en entreprise, dans un métier pour lequel des possibilités d'embauche sont repérées ;
- une action spécifique pour les personnes connaissant des difficultés particulières d'insertion ;
- une assistance renforcée dans sa recherche d'emploi ou dans sa démarche de création d'entreprise, apportée par l'un des organismes mentionnés au 3ème alinéa de l'article L. 311-1. Après l'accès à l'emploi, l'accompagnement peut se poursuivre pendant un an. Les bénéficiaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale sont affiliés au régime général de sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 962-1 et L. 962-3, pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés à un autre titre à un régime de sécurité sociale. Un décret fixe les caractéristiques des personnes qui peuvent bénéficier de l'accompagnement, ainsi que la nature des engagements respectifs de chaque partie au contrat, la durée maximale de celui-ci et les conditions de son renouvellement. »

zaměstnavatelé, pokud uzavřou smlouvu na dobu neurčitou na plný či částečný úvazek s určitými kategoriemi zaměstnanců (např. s mladými lidmi od 16 – 25 let, jejichž kvalifikace je minimální, s mladými lidmi od 16 – 25 let, kteří bydlí na předměstích – citlivé čtvrti apod.), mají nárok na pomoc ze strany státu, která je garantována na dobu 2 let. A navíc mohou využít i různých slev a úlev, pokud jde o příspěvky předpokládané v zákoně o sociální pomoci apod.

Osobně se domnívám, že nová právní úprava je všeobecně přijatelnější a výhodnější, a to jak z pohledu potenciálních zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

Zaměstnanci je novou právní úpravou zaručena větší jistota, resp. stabilita, pracovního poměru, zejména proto, že se nemusí 2 roky obávat toho, že by mohl být bez uvedení důvodu propuštěn. Je pravdou, že mu byla vždy zachována možnost podat žalobu soudu, pokud se domníval, že došlo k neoprávněnému propuštění apod., ale takto alespoň bude vždy vědět, z jakého důvodu došlo k jeho propuštění, a bude moci zvážit, jaké jsou jeho naděje na úspěch, nebude tím docházet k přetěžování soudů apod. Stejně tak tato právní úprava přináší i výhody pro zaměstnavatele, protože každý zaměstnavatel bude mnohem více tzv. motivován přijmout mladého člověka třeba i bez profesní kvalifikace, když bude mít zaručen určitý příspěvek od státu, zvláště když mu bude poskytován po dobu 2 let, než když mu právní úprava pouze umožňovala zaměstnance do 26ti let v podstatě kdykoli bez uvedení důvodu propustit. Tímto tedy dojde k zaměstnávání většího počtu mladých lidí, kterým bude v důsledku toho umožněno získat zkušenosti a tím i kvalifikaci a praxi pro jejich budoucí profesní růst a v budoucnu pro ně nebude žádný problém naleznout i případně kvalifikovanější zaměstnání, a povede to jistě účinněji k řešení problému souvisejícího s nezaměstnaností mladých lidí.

VII. ZÁVĚR

Závěrečnou část mé diplomové práce bych chtěla věnovat novému zákoníku práce, jenž nabude účinnosti od 1.ledna 2007, a některým mým úvahám de lege ferenda, o nichž nebylo pojednáno v předchozích kapitolách.

Současný zákoník práce, zákon č.65/1965 Sb., znamenal ve své době novou etapu v pracovněprávním zákonodárství. Jeho přijetí znamenalo vyvrcholení postupné kodifikace pracovního práva. Představoval komplexní, sjednocující a na občanském právu nezávislý kodex pracovního práva u nás.

Po roce 1989 se však postupně začalo projevovat, že zákoník koncipovaný v souladu se socialistickými principy (centrálně plánovaná ekonomika, socialistické vlastnictví apod.) se stává nevyhovující novým politickým, společenským, ekonomickým a právním podmínkám. Od poloviny 90.let minulého století se proto začíná uvažovat o rekodifikaci pracovního práva. V této době se především řešilo, zda právní úpravu obsaženou v zákoníku práce nesvěřit do působnosti občanského zákoníku. Od konce roku 1998 pokračovaly diskuse o novém zákoníku práce v souladu s programovým prohlášením nové, sociálnědemokratické vlády. Při Ministerstvu práce a sociálních věcí byl ustaven tým odborníků z pracovněprávní teorie i praxe, který začal s přípravou podkladů pro tento kodex. Výsledkem jejich práce bylo zpracování „Základních přístupů k právní úpravě zákoníku práce“ a dále i věcného záměru zákoníku práce, jenž byl zaslán do tzv.připomínkového řízení, kdy Ministerstvo práce obdrželo cca 700 připomínek.⁸⁰ S ohledem na tuto skutečnost se nepodařilo tento věcný záměr předložit vládě v předpokládaném termínu, tj.do 31.května 2004. Proto vláda rozhodla o mimořádném postupu a usnesením č.477 z 19.května 2004 vyslovila souhlas s předložením návrhu nového zákoníku práce bez předchozího schválení jeho věcného záměru, a to do 31.ledna 2005. První pracovní verze paragrafového znění nového zákoníku byla hotova počátkem října 2004 a návrh zákoníku práce byl 3.června 2005 odeslán vládě.

⁸⁰ Šimerka P.:Rodí se nový zákoník práce, Právo a zaměstnání, č.11/2004, str.2

8.února 2006 byl nový návrh zákoníku práce schválen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR, v březnu 2006 jej však Senát Poslanecké sněmovně vrátil k novému projednání. V dubnu 2006 Poslanecká sněmovna Senát přehlasovala celkovým počtem 106 hlasů ze 178 přítomných poslanců. V květnu 2006 ale prezident republiky zákon vetoval, protože dle jeho názoru jde o „*nemoderní zákon, který není liberální, není zárukou potřebných změn a navíc posiluje nerovnost mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ve prospěch zaměstnanců*“. 23.května 2006 se však nakonec podařilo přehlasovat veto prezidenta republiky (107 hlasů ze 179 přítomných poslanců) a nový, ostře kritizovaný zákoník byl definitivně přijat s účinností od 1.ledna 2007.

Obecně důležitou změnou oproti stávající právní úpravě je zavedení zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ na místo principu „co není dovoleno, je zakázáno“ a specificky je vyřešen i vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku.

Důvodem zavedení principu „co není zakázáno, je dovoleno“ byla skutečnost, že bylo prosazováno, že je nutné změnit přístupové hledisko, které musí akcentovat základní ústavní přístup, který je vlastní oboru soukromého práva a podle kterého platí, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (čl.2 odst.3 Listiny základních práv a svobod a čl.2 odst.4 Ústavy ČR). Tímto tedy dojde k rozšíření smluvní volnosti, k rozšíření možnosti sjednávat, zejm.v kolektivních, ale i jiných dohodách, různé – nejen pracovněprávní (delší dovolená na zotavenou, vyšší odstupné...) – nároky, které jsou v zákoníku práce označeny jako „minimální“ nebo pojmem „nejméně“. ⁸¹ Proto také ustanovení § 2 odst.1 nového zákoníku práce uvádí: „*Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně do tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo jestliže z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit, K odchylné úpravě práv nebo povinností podle věty první může dojít smlouvou nebo vnitřním předpisem.*“

⁸¹ Jouza L.: Nový zákoník práce a jeho vliv na podnikatelské prostředí, Práce – mzdy – odvody bez chyb, pokut a penále, 1/2006, Poradce s.r.o.

Co se týká nového vztahu k občanskému zákoníku, tak bylo zavedeno, že právních norem občanského zákoníku bude v pracovněprávních vztazích podle nového zákoníku práce použito jen tehdy, bude-li to výslovně stanoveno (§ 4 ZP). Jde o tzv.delegaci příslušných právních norem občanského zákoníku. Účastníkům pracovního poměru je tak zajištěno, že mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště upravena, která však nesmí odporovat obsahu či účelu zákoníku práce. Důležitou náležitost právního úkonu bude představovat jeho forma. V pracovněprávních vztazích bude důležité dávat pozor, aby její nedostatek nezpůsobil neplatnost smlouvy. V novém zákoníku práce se vychází ve všech případech z relativní neplatnosti, na místo dosavadní absolutní neplatnosti. Neplatnosti se bude moci dovolat ten, kdo je na právním úkonu zainteresován.⁸² Důvodová zpráva k novému zákoníku práce toto odůvodňuje tím, že samostatnost pracovněprávní úpravy přináší mnohé výhody při aplikaci a interpretaci právních norem, na druhé straně však úplné odtržení od občanského práva vede, při kogentní povaze zákoníku práce, k negativním dopadům z hlediska samotné ochrany zaměstnance. V současných společenskoeconomických podmínkách tak dochází k obcházení pracovněprávní úpravy a k využívání nástrojů občanského práva, které respektuje smluvní volnost, potřebnou a požadovanou liberalizovanými společenskými vztahy. Z formálního hlediska dále dochází k dublování právní úpravy obecných institutů a k rozcházení se s obecnými zásadami a principy civilního (občanského) práva.⁸³

Přes velké množství změn, které tento zákon přinese, oblast skončení pracovního poměru byla, až na určité výjimky, v zásadě převzata z původního znění zákona. Novinky se týkají např.dohody o rozvázání pracovního poměru a výpovědi – resp.výpovědní lhůty a zrušení tzv.nabídkové povinnosti. Pro úplnost v příloze diplomové práce uvádím přehled ustanovení v úseku skončení pracovního poměru, kterých se nový zákoník práce dotkne.

Vzhledem k závažnosti dohody o rozvázání pracovního poměru považuji za přínosné ustanovení § 49, jež nově stanoví, že dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná (doposud sankce neplatnosti stanovena nebyla).

⁸² viz tamtéž

⁸³ důvodová zpráva k novému zákoníku práce - http://www.psp.cz/forms/tmp_sqw/72ca0007.doc

Novinky se objeví i právní úpravě výpovědi. Nová ustanovení o výpovědi nalezneme od 1. ledna 2007 v ustanoveních § 50 – 54 ZP. Ustanovení § 51 stanoví, že **výpovědní doba** činí nejméně 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele, čímž je zkrácena výpovědní doba v případě výpovědi z organizačních důvodů a dána možnost jejího prodloužení ve všech případech. Důvodová zpráva k tomuto uvádí, že *Evropský výbor pro sociální práva (kontrolní orgán sledující aplikaci Evropské sociální charty) vychází ve své aplikační praxi z předpokladu, že dle čl.4 odst.4 Evropské sociální charty⁸⁴ je pro zaměstnance s více než 15ti roky praxe vzhledem k Chartě nepřiměřená dvouměsíční výpovědní doba. V souladu s čl.4 odst.4 Evropské sociální charty se navrhuje umožnit, aby výpovědní doba byla na základě jednotlivé smlouvy prodloužena. Přesto, že tuto změnu považuji za významný a správný posun vpřed, jsem přesvědčena, že vhodnější by bylo, jak je již uvedeno, nechat se inspirovat právními úpravami snad všech členských států Evropské unie, jejichž zákony konkrétně rozlišují délku výpovědní lhůty zejména podle doby trvání pracovního poměru. Tento názor zastávám proto, že nový zákoník práce sice umožňuje dohodnout delší výpovědní dobu, ale nikde není zaručeno, že k takovému ujednání skutečně dojde a že tedy bude například právě zaměstnancům s více než 15ti roky praxe zaručena přiměřená výpovědní doba, tak jak je Evropským výborem pro sociální práva navrhováno. Velmi kladně ale hodnotím, že zákon přímo uvádí, že minimální délka výpovědní doby je 2 měsíce a zachovává, že výpovědní lhůta musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Je však otázkou, zda nová právní úprava nezvýhodňuje zaměstnavatele, jelikož to budou právě oni, kteří budou určovat, zda k prodloužení výpovědní doby dojde či nikoli, protože zaměstnanec zpravidla nemá takové postavení, že by si mohl tzv. určovat podmínky, a raději z určitého respektu vůči zaměstnavateli přistoupí na návrh zaměstnavatele, a to nejen ohledně délky výpovědní doby, a nebude s ním o této a ani o jiné otázce diskutovat.*

Další otázkou, která se nabízí a kterou zákon neřeší, je, kdy má být délka výpovědní lhůty domluvena? Měla by být předem uvedena třeba v pracovní smlouvě, například klauzulí, že po odpracování každého 3. roku se výpovědní lhůta prodlužuje o jeden měsíc apod.; nebo ve vnitřních předpisech zaměstnavatele; nebo k dohodě o konkrétní délce výpovědní doby může dojít kdykoli, z jakýchkoli důvodů, na základě podnětu kterékoli smluvní strany, nebo až v okamžiku výpovědi apod.?

⁸⁴ Čl.4 odst.4: Právo na spravedlivou odměnu za práci - S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání

Nové je i zrušení **tzv.nabídkové povinnosti** - tj.povinnosti zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci, se kterým má úmysl rozvázat pracovní poměr, před jeho propuštěním pro něho jiné vhodné pracovní místo - která doposud byla v zákonem stanovených případech hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Její zrušení spatřuji jako správné zejména s ohledem na usnadnění mobility pracovních sil. Myslím si totiž, že už samotná skutečnost, že zaměstnavatel, chce-li dát zaměstnanci výpověď, musí v ní uvést některý ze zákonem stanovených důvodů, je dostačující pro platnost výpovědi.

V souvislosti s povinností zaměstnavatele tzv.mít zákonný důvod pro to, aby mohl se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, mne napadá otázka, zda je nutné, aby zákon výslovně uváděl důvody, ze kterých může být zaměstnanci dána výpověď, případně zda by bylo či nebylo vhodné zavedení výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, a také otázka, zda by neměla být zavedena povinnost zaměstnance důvod své výpovědi zaměstnavateli sdělit, tzn. zda by nemělo být zrušeno, že zaměstnanec může se zaměstnavatelem rozvázat pracovní poměr i bez udání důvodu?

Při přípravách nového zákoníku práce bylo zavedení výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu jedním z požadavků. Tomuto požadavku ale nebylo vyhověno, protože jak právo Evropských společenství, tak i úmluvy Mezinárodní organizace práce apod. proklamují, že k propuštění zaměstnance mohou vést pouze skutečné, vážné a ospravedlnitelné důvody, a to s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva.⁸⁵ Pokud výpověď ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu chápeme jako situaci, kdy zaměstnavatel ani nemusí zaměstnanci vysvětlit, z jakého důvodu jej propouští, pak jsem přesvědčena, že odmítnutí tohoto požadavku bylo naprosto správné. Pokud by totiž zaměstnavatel nemusel důvody ve výpovědi uvádět, mohlo by to vést k libovůli ze strany zaměstnavatelů a také k porušení zájmů zaměstnanců, kteří mají právo vědět, proč je s nimi pracovní poměr rozvazován.

⁸⁵ viz také Jouza L.: Nový zákoník práce a jeho vliv na podnikatelské prostředí, Práce – mzdy – odvody bez chyb, pokut a penále, 1/2006, Poradce s.r.o.

K tomuto však také dodávám, že i zaměstnavatelé mají právo vědět, proč dává jejich zaměstnanec výpověď. Proto by dle mého názoru měla být zavedena povinnost zaměstnance vysvětlit zaměstnavateli, proč s ním rozvazuje pracovní poměr, resp. povinnost uvést ve výpovědi důvody, pro které ze zaměstnání odchází. V tomto směru by ale také bylo možné, jak jsem již dříve zmínila, vyjít z rakouské právní úpravy, kde zaměstnanec, který ve své výpovědi uvede důvody má mnohem vyšší nároky (například na vyplacení nevybrané dovolené, na penzi apod.) než zaměstnanec, který dal výpověď bez udání důvodu.

Celkově zastávám názor, že přesto, že má pracovní právo především chránit zaměstnance jakožto slabší stranu, měla by být při dávání výpovědi zaručena určitá rovnost v postavení obou účastníků, zejména pokud jde o podmínky, za nichž může být výpověď udělena. Mohlo by jí být dosaženo právě tím, že zaměstnancům by byla stanovena povinnost uvádět důvody ve své výpovědi a pokud jde o zaměstnavatele, pak bych doporučovala, aby zákon buď důvody výpovědi vůbec neuváděl, stejně jako je tomu u zaměstnanců, a pouze stanovil, že je povinností zaměstnavatele zaměstnanci vysvětlit, proč jej propouští, čímž by byla v podstatě zajištěna ochrana zaměstnance před neodůvodněným ukončením pracovního poměru. Popřípadě, aby důvody zůstaly zachovány, tak jako tomu je a má být i po účinnosti nového zákoníku práce, ale aby zaměstnavateli byla navíc poskytnuta možnost dát zaměstnanci výpověď i z jiných v zákoně neuvedených a z jeho pohledu vážných důvodů. S tím, že uplatnil – li by zaměstnavatel jiný než v zákoně uvedený důvod, byl by povinen tuto skutečnost zaměstnanci určitým způsobem kompenzovat, například poskytnutím vyššího odstupného, delší výpovědní lhůtu či pomocí při hledání nového zaměstnání apod.

Další podstatná a pozitivní změna se týká okamžitého zrušení pracovního poměru, ale i výpovědi. Na místo závažného, soustavného méně závažného a zvláště hrubého porušování pracovní kázně ustanovení § 52 písm.g) nového ZP a ustanovení § 55 odst.1 písm.b) nového ZP hovoří o závažném či soustavném méně závažném **porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci** a o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, čímž se do budoucna alespoň částečně předejde interpretačním potížím spojeným s pojmem pracovní kázně, která v současné době není nikde vymezena. Je otázkou, zda by ale zákon také neměl vymežit, čím se rozumí závažné, soustavné méně závažné a zvláště hrubé

porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nebo zda by neměl přinejmenším výslovně uvést, k jakým okolnostem či skutečnostem je nutné přihlídnout při posuzování intenzity porušení pracovních povinností.

Na úplný závěr dodávám, že přes všechny své připomínky zastávám názor, že právní úpravu skončení pracovního poměru je možné ve své podstatě považovat za zdařilou, v zásadě se shodující s právními úpravami zemí Evropské unie a pravidly požadovanými jak legislativou Evropských společenství, tak i úmluvami Mezinárodní organizace práce, o čemž svědčí i to, že po celou dobu platnosti zákoníku práce nedošlo k jejím podstatným změnám. Přesto ale je nutné ji v určitých směrech novelizovat s odkazem na nové sociální, politické, ekonomické a právní podmínky a myslím si, že změny, které v oblasti skončení pracovního poměru nový zákoník práce přinese jsou velmi dobrým krokem vpřed.

PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ODKAZŮ

1. POUŽITÁ LITERATURA

Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001

Bernard F. a kol.: Zákoník práce a předpisy souvisící, Práce, Praha 1965

Bernard F., Pavlátová J.: Pracovní poměr, 1967, nakladatelství Práce

Dandová Eva: Práce a EU v otázkách a odpovědích, ASPI Publishing s.r.o., 2004

Galvas M.: Pracovní právo pro podnikovou praxi v otázkách a odpovědích, Linde, Praha 1996

Gerloch A. : Teorie práva, 2001, vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk

Hochman J.: Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994

Jakubka J., Jouza L.: Zákoník práce s komentářem, Poradce 2006

Jouza L.: Nový zákoník práce a jeho vliv na podnikatelské prostředí, Práce – mzdy – odvody bez chyb, pokut a penále, 1/2006, Poradce s.r.o.

Kalenská M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1981

Kincl J., Urfus V., Skřejpek M.: Římské právo, C.H.Beck, 1995

Kottnauer A., Týc J.: Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG, Olomouc 1998

Ledvina Z.: Skončení pracovního poměru, Lektorský sbor ústřední rady odborů, Lektorská skupina pracovního práva, Praha 1983

Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde Praha a.s., 1999

Novotná E. : Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/96, Orac

Rouček F., Sedláček J. a okruh spolupracovníků: Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, Praha 1935 – 1937, reprint ASPI Publishing, s.r.o., 2002

Šimerka P.: Rodí se nový zákoník práce, Právo a zaměstnání, č. 11/2004, str. 2

Štangová V., Zachariáš J.: Nad pracovněprávními vztahy, Praha, Orac

Štangová V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru (III. část), Právo a zaměstnání 9/96, Orac

Tomečková I.: Pracovní poměr – vznik, změny, skončení, nakladatelství CP BOOKS, a.s., 1994

Tröster P.: Zákoník práce po pětatřiceti letech, Právo a zaměstnání 7 – 8/2000, Orac

Votýpková Hana: Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru v Rakousku, Časopis pro právní vědu a praxi 1/2004

2. POUŽITÉ INTERNETOVÉ ODKAZY

http://www.psp.cz/forms/tmp_sqw/72ca0007.doc

<http://www.mzv.cz/wwwo/mzv/default.asp?ido=1&idj=1&amb=1&ikony=True&trid=3&prsl=True&pocc1=10>

http://fr.wikipedia.org/wiki/Contrat_premi%C3%A8re_embauche

http://mineco.fgov.be/enterprises/vademecum/tocSoc_nl.htm

<http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=4654&acro=living&mode=text&recordLang=fr&lang=cs&parentId=4438&countryId=PL®ionId>

<http://www.mpsv.cz/cs/1280>

<http://www.mpsv.cz/cs/1282>

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

http://www.obcanske-poradny.cz/volny_pohyb.html

<http://archquo.nouvelobs.com/cgi/articles?ad=social/20060410.OBS3631.html&host=http://permanent.nouvelobs.com/>

<http://maitre.eolas.free.fr/journal/index.php?2006/03/25/309-faisons-le-point-sur-le-cpe>

PŘÍLOHA

<u>STÁVAJÍCÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA</u>	<u>NOVÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA od 1.1.2007</u>
<p style="text-align: center;">§ 42</p> <p>(3) Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí</p> <p>a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu,</p> <p>b) dnem, kterým nabytí právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.</p> <p>(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.</p>	<p style="text-align: center;">§ 48</p> <p>(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí</p> <p>a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,</p> <p>b) dnem, kterým nabytí právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,</p> <p>c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání</p> <p>(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. <i>Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.</i></p> <p>(5) <i>Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce.</i></p>
<p style="text-align: center;">§ 43 odst. 2</p> <p>(2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.</p>	<p style="text-align: center;">§ 49</p> <p>(2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec <i>písemně, jinak je neplatná</i>. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.</p>
<p style="text-align: center;">§ 45</p> <p>(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí dva měsíce, pokud není dále stanoveno jinak. Při výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) činí výpovědní doba tři měsíce.</p>	<p style="text-align: center;">§ 51</p> <p>(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. <i>Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.</i></p>
<p style="text-align: center;">§ 46</p> <p>(1) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z těchto důvodů:</p> <p>a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,</p> <p>b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,</p> <p>c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,</p> <p>d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,</p> <p>e) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,</p>	<p style="text-align: center;">§ 52</p> <p>Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:</p> <p>a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,</p> <p>b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,</p> <p>c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,</p> <p>d) <i>nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnílékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,</i></p> <p>e) <i>pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnílékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,</i></p>

<p>f) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.</p> <p>(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže</p> <p>a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,</p> <p>b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.</p>	<p>g) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,</p> <p>g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.</p> <p>(2) <i>zrušen</i></p>
<p style="text-align: center;">§ 48</p> <p>(1) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je</p> <p>a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,</p> <p>b) při povolání ke službě v ozbrojených silách ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz nebo kdy byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z takové služby; to platí obdobně v případě civilní služby, 16)</p> <p>c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,</p> <p>d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,</p> <p>e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.</p>	<p style="text-align: center;">§ 53</p> <p>(1) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je</p> <p>a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužitím návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; <i>při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,</i></p> <p><i>b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,</i></p> <p>c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,</p> <p>d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,</p> <p>e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovnílékařské péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.</p>
<p style="text-align: center;">§ 49</p> <p>Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci</p> <p>a) pro organizační změny uvedené v § 46 odst. 1 písm. a) a b),</p>	<p style="text-align: center;">§ 54</p> <p>Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci</p> <p>pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); <i>to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,</i></p>
<p style="text-align: center;">§ 53</p> <p>(3) Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1) nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.</p>	<p style="text-align: center;">§ 55</p> <p>(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. <i>Ustanovení o možnosti výpovědi vypuštěno</i></p>

	<p><i>Nově přidáno:</i></p> <p>§ 57</p> <p>Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o režim dočasné práce neschopného pojištěnce</p>
<p>§ 52</p> <p>(2) Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Před zahájením jednání je zaměstnavatel povinen poskytnout příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců potřebné informace a podklady.</p>	<p>§ 62 – konkretizace povinností zaměstnavatele</p> <p>(2) Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o</p> <p>a) důvodech hromadného propouštění,</p> <p>b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,</p> <p>c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,</p> <p>d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,</p> <p>e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,</p> <p>f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.</p> <p>(3) Předmětem jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.</p>